

# **INFORME AL PARLAMENTO 2008**

**INFORME DEL DEFENSOR DEL PUEBLO ANDALUZ  
AL PARLAMENTO DE ANDALUCÍA  
SOBRE LA GESTIÓN REALIZADA DURANTE 2008**

## **PERSONAL DEL SECTOR PÚBLICO**

## SECCIÓN SEGUNDA:

### ANÁLISIS DE LAS QUEJAS ADMITIDAS A TRÁMITE

1. [INTRODUCCIÓN](#). Pág. 4
2. [ANÁLISIS DE LAS QUEJAS ADMITIDAS A TRÁMITE](#). Pág. 16
  - 2.1. [Acuerdo de Consolidación y Estabilidad en el Empleo, del Ayuntamiento de Córdoba](#). Pág. 16
  - 2.2. [Convocatoria proceso selectivo para cubrir plazas de Policía Local en el Ayuntamiento de Valverde del Camino \(Huelva\)](#). Pág. 20
  - 2.3. [Convocatoria para cubrir plazas de Auxiliares Administrativos en el Ayuntamiento de Roquetas de Mar \(Almería\)](#). Pág. 21
  - 2.4. [Conflicto laboral en el Cuerpo la Policía Local de Sanlúcar de Barrameda \(Cádiz\)](#). Pág. 22
  - 2.5. [Reconocimiento de servicios prestados en la sanidad pública de la Unión Europea, para la Bolsa de Trabajo Temporal del Servicio Andaluz de Empleo](#). Pág. 24
  - 2.6. [Demora en la aprobación de los Decretos de Oferta de Empleo Público de 2007 y 2008](#). Pág. 26
  - 2.7. [Acumulación de plazas vacantes de promoción interna reservada a discapacitados al sistema de acceso libre para el mismo cupo](#). Pág. 28
  - 2.8. [Proceso de selección de personal temporal en el Consorcio "Fernando de los Ríos"](#). Pág. 29
  - 2.9. [Procedimiento irregular en los ceses de funcionarios interinos de la Consejería de Empleo](#). Pág. 31
  - 2.10. [Personal docente](#). Pág. 33
    - 2.10.1. [Situación de los opositores discapacitados en el desarrollo de los procesos selectivos](#). Pág. 34
    - 2.10.2. [Publicación de los listados relativos a los opositores admitidos al segundo examen de oposición](#). Pág. 38
    - 2.10.3. [Necesidad de acreditación de la documentación que se aporta junto a la solicitud de participación, en un proceso selectivo](#). Pág. 39
    - 2.10.4. [Reducción Horaria a los docentes mayores de 55 años](#). Pág. 40
    - 2.10.5. [Denegación de permiso sin retribuir por colaboración con ONG](#). Pág. 42
    - 2.10.6. [Opositores excluidos de la bolsa de interinidades por no presentar su solicitud de destino en el plazo establecido a tal fin](#). Pág. 44
  - 2.11. [Personal Sanitario](#). Pág. 46
    - 2.11.1. [Disconformidad con el nuevo baremo para la inclusión en la Bolsa única de Servicio Andaluz de Salud](#). Pág. 46
    - 2.11.2. [Convocatoria de dos procesos selectivos coincidentes en día y hora](#). Pág. 48
    - 2.11.3. [Situación laboral de los capellanes en los Hospitales de la red sanitaria andaluza](#). Pág. 49

## SECCIÓN CUARTA:

### DE LAS QUEJAS REMITIDAS A OTRAS INSTITUCIONES SIMILARES



## I.- PERSONAL DEL SECTOR PÚBLICO.

### 1. Introducción.

El número de quejas recogidas en este epígrafe fue de 904 quejas, 870 quejas a instancia de parte y 34 quejas iniciadas de oficio.

Por materias los datos se concretan de la siguiente forma:

- Personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía: 148.
- Personal laboral de Administración General de la Junta de Andalucía: 194.
- Personal Docente: 142.
- Personal Sanitario: 169.
- Personal de Justicia: 3.
- Personal de Entidades Instrumentales: 22.
- Personal de Administración Local: 80.
- Personal P.A.S. Universidades Andaluzas: 7.
- Otras Cuestiones de Personal: 138.
- Silencio: 1.

De oficio se promovieron 34 quejas. Resaltamos las siguientes tramitadas de oficio sobre cuestiones diversas que, en materia de empleo público han suscitado la atención de la Institución del Defensor del Pueblo Andaluz.

Así, se exponen en síntesis agrupadas en apartados en razón a la materia que, al iniciar aquellas actuaciones, motivó nuestra atención, con independencia de que en la parte expositiva de las quejas tramitadas se efectúe una cita más detallada de las mismas:

a) Convocatoria para selección de personal laboral por parte de entes instrumentales de las Administraciones Públicas en Andalucía:

La **queja 08/0759**, fue promovida ante el Consorcio “Fernando de los Ríos”, con sede en Granada, en relación con las bases aprobadas para la selección de personal laboral, con carácter temporal, para el desempeño de varios puestos de trabajo.

Por su contenido las bases reguladoras de dicho proceso selectivo, publicadas a su vez en la página web del Consorcio, en nuestra opinión contenían diversos vicios o irregularidades por las que las mismas podrían ser contrarias al ordenamiento jurídico de aplicación en materia de acceso a la función pública local.

En la **queja 08/0799**, los interesados manifestaban su disconformidad con un proceso de selección de Diplomados/as Universitarios en Trabajo Social que estaba realizando una empresa privada, para su posterior contratación por la Fundación Andaluza de Servicios Sociales- FASS-, de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social.

De la información que obtuvimos desde la Gerencia de la Fundación nada hubo que objetar respecto a la cuestión planteada por los interesados, sin perjuicio de que diésemos traslado a los responsables de la Fundación de algunas de las consideraciones efectuadas por este Comisionado sobre el régimen de actuación de los entes instrumentales privados con ocasión de la aprobación de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía, presentadas en el Parlamento de Andalucía el pasado mes de Noviembre de 2007.

En la **queja 08/1224**, nos dirigimos a Agencia Pública Empresarial de la Radio Televisión de Andalucía –RTVA-, al tener conocimiento de la Resolución de 25 de Febrero de 2008 de la Dirección General de la misma, por la que se convocaban pruebas para la obtención de la condición de trabajador fijo en determinados puestos, y de cuyo contenido de las bases reguladoras, consideramos la existencia de diversos vicios o irregularidades por las que las mismas podrían ser contrarias al ordenamiento jurídico de aplicación en materia de acceso al empleo público.

En concreto, esas irregularidades eran, entre otras, fijar la edad mínima en 18 años, composición del Tribunal único para todas las categorías y no ajustado a los principios de imparcialidad y profesionalidad requerida por la Ley 7/2007, de 12 de Abril, no respetar la paridad entre mujer y hombre conforme a lo dispuesto por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, etc. En consecuencia, resolvimos trasladar Recomendación para que dichas Bases se adecuen a las observaciones realizadas.

b) Presumibles irregularidades en las Bases de Convocatorias de plazas de funcionarios de diversas categorías, efectuadas por Ayuntamientos andaluces:

La **queja 08/1365**, la promovimos ante el Ayuntamiento de Algeciras (Cádiz), por la existencia de presuntos vicios e irregularidades observadas en las bases del proceso selectivo convocado para cubrir nueve plazas de Auxiliar Administrativo.

Dichas irregularidades se concretaban en la valoración excesiva de la fase de concurso, ausencia en el temario de materia relativa a la normativa sobre igualdad y violencia de género, y calendario del proceso selectivo(inicio). En base a ello, procedimos a formular Recomendación para que dichas Bases se adecuaran a las observaciones realizadas, resolución que fue aceptada en su totalidad por lo que la Administración Municipal decidió anular la convocatoria.

La **queja 08/1366** se dirige ante el Ayuntamiento de Carmona (Sevilla), en relación con a publicación aparecida en el Boletín Oficial del Estado núm. 62, de 12 de Marzo de 2008, referente a la convocatoria para cubrir, mediante concurso-oposición libre, ocho plazas de Auxiliar Administrativo, pertenecientes a la Escala de Administración General, subescala Auxiliar y seis plazas de Conserje-Mantenedor, de la Escala de Administración Especial, subescala Servicios Especiales.

Del estudio del contenido de las bases reguladoras de ambos procesos convocados resultaba que en los Programas respectivos no se incluía materia relativa a la normativa sobre igualdad y violencia de género que, con carácter obligatorio, establece la Ley 12/2007, de 26 de Noviembre, para la promoción de la Igualdad de Género en Andalucía; se constató igualmente la ausencia del calendario de desarrollo de ambos procesos selectivos, conforme determina el art. 16.j) del Real Decreto 364/1995, de 10 de Marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del personal al servicio de la Administración del Estado y provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios civiles de la Administración General del Estado que, con carácter supletorio, resulta de aplicación como así se recoge expresamente en la Base I de las convocatorias.

En consecuencia, por la no adecuación de dichos procesos selectivos a la citada Ley 12/2007, tal extremo pudiera provocar la nulidad de las mismas y causar con ello perjuicios a las expectativas de la ciudadanía de acceder a un puesto de trabajo en el sector público, motivo por el que formulamos a la Alcaldía Recomendación para que dichas Bases se adecuaran a las observaciones realizadas, resolución que fue aceptada por la Administración Municipal.

La **queja 08/3809** fue promovida ante el Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca (Sevilla), por considerar que la Resolución de 24 de Junio de 2008, referente a la convocatoria para proveer plazas de Auxiliar Administrativo, no se adecuaban a las disposiciones vigentes en materia de acceso al empleo público, y en su caso, en cuanto a la inclusión en el programa de materia relativa a la normativa sobre igualdad y violencia de género conforme a lo establecido por la Ley 12/2007, de 26 de Noviembre, para la promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, en relación con la reserva de plazas para discapacitados, y ausencia del calendario de desarrollo de dicho proceso, conforme determina el art. 16.j) del Real Decreto 364/1995, de 10 de Marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del personal al servicio de la Administración del Estado y provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios civiles de la Administración General del Estado que, con carácter supletorio, resulta de aplicación como así se recoge expresamente en la Base 2ª de la convocatoria.

Puntualmente recibimos respuesta desde la Alcaldía, ante la cual nos encontramos con una discrepancia técnica, respecto a su apreciación de que la Ley 12/2007, de 26 de Noviembre, para la promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, no resultara de aplicación al proceso selectivo convocado por su Ayuntamiento.

Como señala la exposición de motivos de la citada Ley, la Comunidad Autónoma de Andalucía asume en su Estatuto, un fuerte compromiso para proyectar y desarrollar políticas de promoción para avanzar en la igualdad, real de mujeres y hombres y en el ejercicio pleno de los derechos e implementar medidas transversales que incidan en todos los órdenes de la vida política, jurídica y social, a fin de erradicar las discriminaciones contra las mujeres.

Sin perjuicio de que la citada norma no resultase de aplicación directa como así consideraba la Alcaldía, no debiera existir impedimento legal en cuanto a su carácter supletorio y, en ese caso, dentro del respeto a la autonomía local que se reconoce en los artículos 137 y 140 del Texto Constitucional, podría incorporar las materias relativas a la normativa sobre igualdad y violencia de género en los temarios de los próximos

procesos selectivos que se desarrollen en ejecución de las Ofertas de Empleo Público. En ese sentido, se trasladó Sugerencia a la primera autoridad municipal que fue aceptada en sus propios términos.

En la queja **08/4159** y en la **queja 08/4160**, pusimos de manifiesto ante el Ayuntamiento de Mairena del Alcor (Sevilla), nuestras consideraciones justificando que las convocatorias efectuadas para cubrir varias plazas de personal funcionario y laboral en el Ayuntamiento y en su Gerencia Municipal de Urbanismo, no se adecuaban a las disposiciones vigentes en materia de acceso al empleo público, y en su caso, en cuanto a la inclusión en el programa de materia relativa a la normativa sobre igualdad y violencia de género conforme a lo establecido por la Ley 12/2007, de 26 de Noviembre, para la promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, edad mínima para participar en los procesos selectivos, valoración de la fase de concurso, constitución de las Comisiones o Tribunales de Selección conforme a la Ley 7/2007, de 12 de Abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, y ausencia de calendario de los procesos como establece el Real Decreto 364/1995, de 10 de Marzo, resolvimos trasladar a la primera autoridad municipal **Recomendación** para que dichas Bases se adecuen a las observaciones realizadas, ante esa posible no adecuación de dichos procesos selectivos a las disposiciones vigentes que les resultan de aplicación, por cuanto pudiera provocar la nulidad de las mismas y causar con ello perjuicios a las expectativas de la ciudadanía de acceder a un puesto de trabajo en el sector público.

Puntualmente recibimos respuesta desde la Alcaldía en la que no compartía las apreciaciones y contenido de la resolución formulada por este Comisionado por lo que, decidimos dar por concluidas nuestras actuaciones ante la discrepancia técnica observada en la respuesta municipal.

Lo anterior, por cuanto que, aún cuando pudieran resultar discutibles- en cuanto a su inclusión o no- determinados aspectos de las Bases a que se referían las quejas indicadas, no cabía duda alguna sobre la exigencia, en relación a las plazas cuyo sistema de selección previsto era el de concurso oposición, que en el baremo establecido respecto de cada plaza no debería rebasarse, a riesgo de que se interpusiese recurso por tercera persona legitimada, el máximo del 45% del total de la puntuación, como así tiene reiteradamente reconocido el Tribunal Constitucional.

Por otra parte la **queja 08/5511**, fue iniciada de oficio por la Institución, tras la publicación en medios de comunicación de informaciones sobre la existencia de posibles contrataciones de personal laboral temporal, que habría realizado el Ayuntamiento de Mairena del Alcor (Sevilla), sin procedimiento público de selección, al parecer –según las fuentes de información- obviando los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad que rigen el acceso al empleo público.

Asimismo, se contenían en la publicación de referencia denuncias sobre que dicho personal vendría realizando funciones y potestades administrativas que corresponden, en exclusiva, al personal funcionario de carrera.

Igualmente sobre el mismo asunto (posibles irregularidades de Convocatorias de acceso al empleo público de las Administraciones Locales promovimos de oficio: la **queja 08/2450**; la **queja 08/2452**; y la **queja 08/2476**; las mismas se incluyen en la parte expositiva de las quejas admitidas a trámite.

c) Actuaciones en materia de empleo público de los Órganos competentes de la Junta de Andalucía; vinculadas a tratamiento de género, discapacidad, ofertas de empleo, conciliación familiar-laboral, etc.:

En la **queja 08/1395**, promovida ante la Secretaría General para la Administración Pública, se puso de manifiesto la demora en la aprobación de la lista de opositores que, habiendo concurrido a las pruebas selectivas de ingreso en los distintos Cuerpos funcionariales correspondientes a la Oferta de Empleo Público de 2007, hubieran superado al menos la primera parte del ejercicio, conformarían la Bolsa de Interinos, que vendrían a sustituir a las vigentes hasta aquella fecha, que se correspondía a las Ofertas de Empleo Público de 2003, 2005 y 2006. Nuestra actuación, dio lugar a que dicha Secretaría General dictase la correspondiente Resolución aprobando la constitución de la Bolsa de Interinos de la mayoría de los Cuerpos funcionariales que habían terminado la fase de oposición en los procesos selectivos derivados de la Oferta de Empleo Público de 2007.

En la **queja 08/1396** solicitábamos a la Consejería de Justicia y Administración nos informara sobre las actuaciones que estuviesen realizando con vistas al desarrollo reglamentario de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía que, dedica su Capítulo III a la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal, regulando el Derecho y deber de la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito público y privado y la Organización de espacios, horarios y creación de servicios, tanto en las empresas privadas como en la función pública andaluza.

Creemos que entre las actuaciones prioritarias de la Administración –y así se lo indicábamos- deben encontrarse la adopción de medidas reglamentarias que permitan avanzar hacia esa igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, objetivo de la propia Ley 12/2007, de 26 de Noviembre, como así se contiene en su exposición de motivos. En concreto, procedería el desarrollo reglamentario del Capítulo III de la misma, en cuanto a: Derecho y deber de la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito público y privado, Organización de espacios, horarios y creación de servicios, impulso de medidas que favorezcan la Conciliación en las empresas privadas y en el empleo público y permiso de paternidad (hasta cuatro semanas)

En la **queja 08/1483** se iniciaron actuaciones ante la Consejería de Agricultura y Pesca, motivada por una denuncia en los medios de comunicación realizada por una Organización Sindical, porque personal de la Empresa Pública Desarrollo Agrario y Pesquero –DAPSA- adscrita a la misma Consejería, vendría realizando tareas funcionariales.

Debemos recordar que el ejercicio de las funciones que impliquen la participación directa o indirecta en el ejercicio de las potestades públicas o en la salvaguardia de los intereses generales del Estado y de las Administraciones Públicas corresponden exclusivamente a los funcionarios públicos, de conformidad con lo establecido por la Ley 7/2007, de 12 de Abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (art. Art. 9.2).

De la información detallada que nos remitió la Viceconsejería de Agricultura y Pesca, nos señalaba que la citada Empresa Pública, como medio propio, instrumento y servicio técnico de la Consejería cumplía servicios esenciales en materia de desarrollo

agrario, rural y pesquero, con arreglo a las disposiciones vigentes, sin realizar actuaciones que implicasen el ejercicio de potestades públicas, y de todo lo cual, había informado puntualmente a la propia Organización Sindical denunciante. Con la explicación recibida, decidimos concluir nuestras actuaciones.

La **queja 08/1501**, se inicia al tener conocimiento de las dificultades existentes para encontrar trabajadores que quisieran ocupar las plazas vacantes en varios Juzgados de Marbella (Málaga). Por la Consejería de Justicia y Administración, a través de informe de la Dirección General de Recursos Humanos y Medicina Legal se informa que la demora en la provisión de los puestos ha sido a la imposibilidad de ser cubierto por el personal de la Bolsa de Empleo por que los integrantes de la misma se acogieron a la posibilidad contemplada en la Orden de 15 de Febrero de 2006 (renunciar) y, debió efectuarse oferta genérica a través del Servicio Andaluz de Empleo.

Con objeto de conocer la situación laboral de los trabajadores que siendo personal propio de Cámaras Agrarias Locales se encuentran prestando servicios en las distintas Delegaciones Provinciales de la Consejería de Agricultura y Pesca, decidimos abrir la **queja 08/2093**.

Por los datos aportados, dichos trabajadores se encontraban en alta en el régimen especial agrario de la Seguridad Social, prestando servicios en dependencias de la Administración autonómica. De las actuaciones realizadas desde los Servicios Centrales de la Consejería de Agricultura y Pesca, se dictaron instrucciones a todas las Delegaciones Provinciales para que todo personal de las Cámaras que pudieran estar desarrollando tareas administrativas en los centros periféricos dejasen de hacerlo y se incorporasen a la Cámara Agraria de la que dependiesen para la realización de las tareas propias de su contrato.

No obstante, resultaría necesaria y oportuno se impulse desde la propia Consejería, en su caso, la elaboración de una norma con rango legal o reglamentario que, a la vista de la situación de indefensión en la que se encuentran las Cámaras Agrarias en la Comunidad Autónoma de Andalucía, proceda a la clarificación definitiva de la situación de estas Corporaciones Públicas.

La **queja 08/2750** se inicia ante la publicación de la Resolución de 4 de Junio de 2008, de la Dirección General de la Función Pública, por la que se aprobaba la relación provisional de aspirantes excluidos, correspondientes a las pruebas selectivas por el sistema de acceso libre para ingreso en opciones del Cuerpo Superior Facultativo, convocadas por orden de 18 de febrero de 2008, correspondiente a la Oferta de Empleo Público de 2007, entre los que se incluían 429 opositores excluidos por no pagar 70 céntimos del total de los derechos de examen establecidos.

Según la propia Resolución dicha causa de exclusión no era subsanable por lo que, la exclusión de los participantes, tenía efectos definitivos.

En nuestras actuaciones ante la citada Dirección General dimos cuenta de los errores producidos en la publicación de la propia Orden de convocatoria, que debió rectificarse, para subsanar un error producido en el importe de la tasa de inscripción que, inicialmente se fijó en la Orden de convocatoria en 35,24 euros, cuando la cuantía exigible era la de 35,94 euros, circunstancia ésta que, probablemente, motivaría el error en los propios participantes que por circunstancias diversas, falta de información, etc.,

no efectuaron el pago del importe correspondiente en su totalidad; o bien, en otros casos, formalizaron su participación en las pruebas con anterioridad a la publicación de la corrección de errores.

A los efectos de la liquidación del importe exacto de la tasa de inscripción, el anterior órgano que gestionaba las pruebas selectivas (Instituto Andaluz de Administración Pública) “admitía” con carácter general a aquellos participantes que incluso hubiesen efectuado ingreso por hasta 6 euros menos (100 ptas), por cuanto era evidente que ello era debido a un error, sin afectar a la voluntad de participar y liquidar la tasa correspondiente, que se evidenciaba sin duda alguna con la presentación de la solicitud y modelo de ingreso de la tasa.

La resolución definitiva adoptada por la Administración, sobre la exclusión de los participantes por la causa señalada, no expresaba sin embargo los recursos que contra la misma procederían, órgano administrativo o judicial ante el que hubieran de presentarse y plazo para interponerlos, incumpliendo con ello lo establecido por el art. 89.3 de la ya citada Ley 30/1992, sin perjuicio de que los interesados puedan ejercitar cualquier otro que estimen oportunos.

En consecuencia, la decisión adoptada por la Dirección General, de exclusión de participantes por dicha causa, correcta desde la legalidad, provocó unos perjuicios en los afectados motivados, en parte, por la propia actuación de la Administración y, evidentemente, produjo indefensión a los mismos.

La **queja 08/2812** se promueve ante las Delegaciones del Gobierno de la Junta de Andalucía con objeto de conocer las actuaciones que estos órganos realizan conforme a las competencias de supervisión de los actos y acuerdos de las Entidades Locales Andaluzas, y de la legitimación para la posible impugnación en vía contencioso-administrativa, que pudieran infringir el Ordenamiento Jurídico, conforme a lo establecido por el art. 63 y siguientes de la Ley 7/1985, de 2 de Abril, reguladora de las Bases de Régimen Local.

El asunto objeto de esa supervisión se concretaba respecto de las Entidades Locales Andaluzas, sobre aprobación de Bases reguladoras para la selección de personal como funcionario de carrera y/o de personal laboral fijo, en cuanto a temarios, sistema de selección, composición de Comisiones o Tribunales de Selección, etc, con ocasión de las novedades incorporadas por la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, y la Ley 12/2007, de 26 de Noviembre, para la promoción de la Igualdad de Género en Andalucía

Y, en todo caso, con la aplicación de la propia normativa de régimen local, entre ellas la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, el Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las Disposiciones Legales vigentes en materia de Régimen Local, el Real Decreto 896/1991, de 7 de Junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de Administración Local.

Como conclusión de nuestra investigación, constatamos la importante tarea que viene desempeñando los Servicios de Administración Local de las respectivas Delegaciones del Gobierno, en el control sistemático de los Actos y Acuerdos de las

Entidades Locales de sus respectivas provincias, actuación que sin duda puede verse favorecida por las medidas previstas por el Decreto 41/2008, de 12 de Febrero, por el que se regula la remisión de Actos y Acuerdos de las Entidades Locales a la Administración de la Junta de Andalucía.

En la **queja 08/3418**, nos interesamos ante la Consejería de Empleo conocer la reserva de plazas para personas con discapacidad, y en su caso, los que hubiesen sido seleccionados, en el denominado “Plan de Medidas Especiales para la Mejora de la Empleabilidad”, aprobados por el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 3 de Junio (BOJA núm. 120, de 18 de Junio). Cuando redactamos este Informe estamos a la espera de recibir la información solicitada a la Consejería.

La **queja 08/3840** se promovió ante la Secretaría General para la Administración Pública, en relación con varias convocatorias efectuadas por distintos Centros Directivos de la Administración autonómica, para la cobertura provisional de vacantes, en virtud del artículo 30 y 29 de la Ley 6/1985, de 28 de noviembre, de Ordenación de la Función Pública de la Junta de Andalucía.

El asunto que motivó la tramitación de esta queja fue el que en dichas convocatorias se incluyera entre el personal que podía participar en dichas convocatorias – y así se citaba expresamente- “*al personal interino acogido al compromiso de estabilidad*”, que reuniese los requisitos de la misma”.

Por sentencia dictada por la Sala de lo Contencioso Administrativo de Sevilla, del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, con fecha 17 de Enero de 2000), declaró nulo los puntos primero y segundo del apartado 3.2.3 del Acuerdo de 26 de febrero de 1996, sobre condiciones de trabajo en la Administración General de la Junta de Andalucía.

En virtud de la propia Sentencia, deberían haber quedado eliminados o suprimidos del ordenamiento dichos apartados, sin que por la Administración Autonómica deba realizarse otras actuaciones que aquellas que, en su caso, determine el propio órgano jurisdiccional de conformidad con lo establecido en el artículo 107 de la Ley 29/1998, de 13 de Julio, reguladora de la jurisdicción de lo contencioso-administrativo.

Entendemos, pues, que la Sentencia debería encontrarse plenamente ejecutada, y no procedería, en ningún caso, referencia o distinción entre personal funcionario interino y personal interino “acogido al compromiso de estabilidad”, por haber sido declarado nulo, por sentencia, este compromiso.

En base a lo anterior resolvimos trasladar a dicha Secretaría General **Recomendación** para que, sin más demora, procediera a modificar la Instrucción núm. 3/1999, de 12 de Mayo, para su adecuación a la legalidad, o en su caso, dictar una Instrucción concreta sobre nulidad del compromiso de estabilidad del referido colectivo, en los términos y con los efectos de la resolución judicial.

En la **queja 08/3943** pusimos de manifiesto ante la Secretaría General para la Administración Pública, de la Consejería de Justicia y Administración, la demora en la aprobación de la lista de opositores que, habiendo concurrido a las pruebas selectivas de

ingreso en los distintos Cuerpos funcionariales correspondientes a la Oferta de Empleo Público de 2007, hubiesen superado al menos la primera parte del ejercicio, ordenados por puntuación total obtenida, conformando así la Bolsa de Interinos, que vendrían a sustituir a las que se venían siendo utilizadas y que correspondían a las Ofertas de Empleo Público de 2003, 2005 y 2006.

Nuestra iniciativa fue aceptada por los responsables de la función pública andaluza que, con fecha 20 de Octubre la Secretaria General dictó la Resolución por la que se aprobaba las listas de aspirantes a nombramiento de personal interino en diversos Cuerpos de la Junta de Andalucía, regulando al mismo tiempo sus llamamientos, tal como se había requerido formalmente desde este Comisionado.

La **queja 08/3944** decidimos promoverla ante las autoridades y entidades del sector público andaluz, con objeto de determinar cuál haya sido o esté siendo su actuación para favorecer la conciliación de la vida familiar con la vida laboral de los trabajadores/as a su servicio.

La conciliación de la vida familiar con la vida laboral es un elemento esencial en el desarrollo equilibrado de una sociedad avanzada que tiene como valor fundamental la igualdad de sus ciudadanos.

Sin perjuicio de la potestad autoorganizatoria de la que dispone la Administración Pública, para llevar a cabo la prestación de los servicios públicos a través de la ordenación y organización de los diversos colectivos de empleados públicos, cuya resolución es susceptible de recurso en la vía jurisdiccional, entendemos que debe adoptar medidas para conseguir que las conveniencias del trabajador/a de carácter personal, social o familiar puedan conciliarse de forma más efectiva con la prestación de servicios para la empresa, pudiendo, en definitiva mejorarse el entorno laboral y combatir el absentismo

La ausencia de una política activa de conciliación que permita a los trabajadores y a las trabajadoras compatibilizar el desarrollo de una carrera profesional y la culminación de sus aspiraciones laborales, con la fundación de una familia, tiene consecuencias negativas tanto para el conjunto de la sociedad, cuya expresión más evidente es la baja natalidad, como para aquellos trabajadores que se ven obligados a optar entre trabajo y familia, opción que, además, redundaría en perjuicio de la organización, que muchas veces se ve privada de trabajadores con un alto potencial.

Debemos recordar que la Unión Europea ha establecido una serie de principios para conseguir la igualdad real entre hombres y mujeres en los ámbitos económico, social y cívico. Dicha igualdad supone la necesidad de introducir en la legislación nuevos instrumentos encaminados a la conciliación de la vida familiar con la laboral, sin discriminación por razón de sexo, con el fin de fomentar una participación más equilibrada de las personas de ambos sexos en dichos ámbitos, que se materializa especialmente en la Directiva del Consejo 96/34/CE, de 3 de Junio, que regula el permiso parental en los casos de nacimiento o adopción de un niño.

En la citada Directiva 96/34, se recuerda que la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores «prevé el establecimiento de medidas que permitan a éstos compaginar más fácilmente sus obligaciones profesionales y laborales». Añadiéndose que «la política familiar debe contemplarse en

el contexto de los cambios demográficos, los efectos del envejecimiento de la población, el acercamiento entre generaciones y la promoción de la participación de las mujeres en la vida activa.

En consonancia con ello, el Tribunal Constitucional, en sentencia 128/1987, de 16 de Julio, recuerda que «existe una innegable y mayor dificultad para la mujer con hijos de corta edad para incorporarse al trabajo o permanecer en él», y «en tanto esa realidad perdure, no puede considerarse discriminatoria las medidas tendentes a favorecer el acceso al trabajo de un grupo en situación de clara desigualdad social».

Igualmente, promovimos de oficio la **queja 08/2540** en relación a la acumulación de plazas del turno de reserva de personas discapacitadas al turno libre. La misma se reseña en la exposición de quejas admitidas a trámite.

d) El empleo en las Administraciones Públicas y su crisis.

En esta materia las investigaciones que hemos iniciado de oficio, han tenido como objetivo el comprobar el mantenimiento del ciclo regular anual de aprobación del Presupuesto y la consiguiente Oferta de Empleo Público por parte de las Administraciones concernidas, dado el importante número de puestos de trabajo que cada ejercicio han venido generando en el sector servicios.

Igualmente hemos prestado atención a episodios puntuales de supresión de plazas ofertadas o de anulación de Convocatorias concretas ya iniciadas, por algún ayuntamiento andaluz, al parecer por la necesidad de recortar gastos del Capítulo II presupuestario.

En otras ocasiones hemos tratado de investigar las razones para la no aplicación por determinados Ayuntamientos de la preferencia en el pago de las obligaciones contraídas en materia de gastos de personal.

Los expedientes de **queja 08/4854** y **queja 08/4663**, fueron iniciados de oficio por este Comisionado, al tener conocimiento por los medios de comunicación social de distintas actuaciones reivindicativas que estaban llevando a cabo los empleados públicos de dos Ayuntamientos andaluces (Los Barrios y Minas de Riotinto, respectivamente), en demanda del pago de la totalidad de las nóminas y de atrasos en el pago de mensualidades devengadas; así como en demanda del pago de otros derechos económicos como ayuda escolar, servicios extraordinarios, bolsa de vacaciones, etc., en el caso de los empleados del municipio gaditano.

Los hechos, de ser ciertos, supondrían una conculcación de los derechos de los trabajadores, considerando el carácter preferente que tienen asignado los gastos de personal en la Administración Local, además de los perjuicios que se le producen a los afectados.

Tras llevar a cabo las pertinentes peticiones de informe y las consiguientes reiteraciones de aquellas, persiste la falta de respuesta por parte de las Administraciones Locales indicadas, cuya colaboración para tratar de resolver la situación en cada una de ellas venimos solicitando, sin éxito, desde mediados de Noviembre de 2008; motivo por el cual continuamos la tramitación de los expedientes, antes de formular resolución alguna sobre los asuntos de fondo objeto de los mismos.

En la **queja 08/4897**, iniciada de oficio al tener conocimiento, por la prensa escrita y medios de comunicación, de la anulación de la convocatoria para cubrir 72 plazas de la Policía Local del Ayuntamiento de Granada, correspondientes a la Oferta de Empleo Público de 2006, según se desprendía de aquellas informaciones, ante la necesidad de recortar gastos debido a la situación de crisis que viene afectando a todas las Administraciones Públicas.

Al respecto, solicitamos informe al Ayuntamiento de Granada, que nos respondía en fecha 23 de Diciembre de 2008, remitiendo escrito de la Dirección General de Personal (Servicio de Formación y Selección) en el que se hacía consta que por el Ayuntamiento Pleno, en sesión celebrada el día 25 de Julio de 2008, se había adoptado acuerdo amortizando las plazas indicadas; adoptando igualmente acuerdo la Junta de Gobierno Local, en fecha 25 de Septiembre de 2008; modificando en forma coherente con el acuerdo plenario antes referido, la Oferta de Empleo Público de 2006, suprimiendo de la misma aquellas plazas de Guardia de la Policía Local.

Así mismo, se nos informaba desde la Administración Municipal que mediante Edicto inserto en los Boletines Oficiales de la Provincia de fecha 21 de Octubre y de 24 de Octubre de 2008, se había dado publicidad a Decreto de la Alcaldía Presidencia del día 7 de Octubre, anulando la Convocatoria de referencia, en la que no se había abierto el plazo de admisión de solicitudes y por tanto no había interesados directos.

Al momento de la elaboración de este Informe, continuamos con la valoración y estudio de la documentación recibida por lo que no hemos adoptado resolución en las actuaciones.

En cuanto al grado de colaboración, y sin perjuicio de los casos expresamente reseñados en la Sección Quinta, se viene produciendo una aceptable colaboración de las Administraciones Públicas Andaluzas afectadas por las quejas tramitadas en este epígrafe, si bien, existe una falta de concienciación en los responsables de las mismas de responder, en un plazo prudencial a las Resoluciones que se formulan desde este Comisionado. Aunque finalmente obtenemos, por regla general, esa respuesta obligatoria a la resolución formulada, es habitual que debamos requerir expresamente la misma para poder concluir el expediente.

Entre las disposiciones normativas de interés en materia objeto de este Epígrafe, merece la reseña de las siguientes:

- Real Decreto 1720/2007, de 21 de Diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de Diciembre, de protección de datos de carácter personal. ( BOE nº 17 de 19 de Enero de 2008).

- Decreto 68/2008, de 26 de Febrero, por el que se suprime la aportación de la fotocopia de los documentos indetificativos oficiales y del certificado de empadronamiento en los procedimientos administrativos de la Administración de la Junta de Andalucía y se establece la sede electrónica para la práctica de la notificación electrónica. ( BOJA nº 43 de 3 de Marzo de 2008).

- Decreto del Presidente 10/2008, de 19 de Abril, de las Vicepresidencias y sobre reestructuración de Consejerías. ( BOJA nº 79 de 21 de Abril de 2008).

- Decreto 305/2008, de 20 de Mayo, por el que se establece la Estructura Orgánica de la Consejería de Justicia y Administración Pública. ( BOJA nº 102 de 23 de Mayo de 2008)

A continuación se destacan las resoluciones dictadas por el Defensor que no han obtenido la respuesta colaboradora de las Administraciones Públicas a tenor del art. 29.1 de la Ley del Defensor del Pueblo Andaluz:

- Resolución relativa a disconformidad en reconocimiento a efectos económicos de servicios prestados como auxiliar de conversación en el Reino Unido, dirigida al Sr. Director General de Profesorado y Gestión de Recursos Humanos de la Consejería de Educación en el curso de la **queja 06/521**.

- Resolución relativa a presuntas irregularidades en las actuaciones de convocatoria para selección de Técnico Auxiliar, dirigida al Sr. Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Lucena (Córdoba) en el curso de la **queja 07/3566**.

- Resolución relativa a expediente disciplinario de médico del servicio de urgencias, dirigida al Sr. Director-Gerente de Hospitales Universitarios “Virgen del Rocío” en el curso de la **queja 07/4608**.

- Resolución relativa a la apertura de expedientes disciplinarios a agentes de la policía local, dirigida a la Sra. Alcaldesa-Presidenta del Ayuntamiento de Sanlúcar de Barrameda a en el curso de la **queja 07/4760**.

- Resolución relativa a acuerdo sobre proceso de consolidación de empleo temporal, dirigida a la Sra. Alcaldesa-Presidenta del Ayuntamiento de Córdoba en el curso de la **queja 07/5186**.

- Resolución relativa a irregularidades en las Bases de Convocatoria de plazas de Policía Local, dirigida al Sr. Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Valverde del Camino (Huelva) en el curso de la **queja 08/2450**.

- Resolución relativa a irregularidades en las Bases de Convocatorias de plazas de Auxiliares Administrativos, dirigidas al Sr. Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Roquetas de Mar (Almería) en el curso de la **queja 08/2452**.

## **2. Análisis de las quejas admitidas a trámite.**

### **2.1. Acuerdo de Consolidación y Estabilidad en el Empleo, del Ayuntamiento de Córdoba.**

Por esta Institución se tramitó de oficio la **queja 07/5186**, ante el Ayuntamiento de Córdoba, en relación con el Acuerdo sobre el proceso de consolidación y estabilidad en el empleo para los trabajadores de la Corporación, a cuyos efectos se efectuaron las oportunas convocatorias publicadas en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba número 72, de fecha 18/04/2008.

Del estudio de dichas convocatorias, y de las disposiciones legales vigentes de aplicación en materia de acceso a la función pública local, consideramos que se producían diversos vicios o irregularidades por las que las mismas podrían ser contrarias al ordenamiento jurídico de aplicación en materia de acceso al empleo público. Entre esas irregularidades se encontraban en concreto, los siguientes:

- En los requisitos de los participantes, no se incluye la referencia obligatoria que deben cumplir de encontrarse desempeñando interina o temporalmente puestos o plazas de carácter estructural con anterioridad a 1 de Enero de 2005, conforme a lo establecido por la Disposición Transitoria Cuarta de la Ley 7/2007, de 12 de Abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, dentro de cuyo marco se efectúan las convocatorias de consolidación de empleo.

- El sistema de selección previsto es el de concurso oposición. A este respecto la valoración de la fase de concurso representa el 80'00 % del total de la puntuación de la fase de Oposición, que se fija en un máximo de 55 puntos; además, de ese 80%, un 65'45 % representaría la valoración de la experiencia profesional en el propio Ayuntamiento de Córdoba.

- La valoración de la experiencia profesional se limita a los servicios prestados en el Ayuntamiento de Córdoba.

En cuanto a los temarios previstos para cada categoría profesional sobre cuyo contenido se realizarán los ejercicios de la fase de oposición, consideramos que se encuentran incompletos y se incumpliría la Ley 12/2007, de 26 de Noviembre, para la promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, que establece como obligatorio la inclusión en los temarios de las pruebas selectivas de materias relativas a la normativa sobre igualdad y violencia de género.

A la vista de ello, estimamos oportunos efectuar las siguientes consideraciones:

Primera.- El acceso a la Función Pública está abierto a todos los españoles por igual y habrá de hacerse mediante un procedimiento que garantice los principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad y objetividad, y ello con independencia de la modalidad del contrato laboral que vaya a celebrarse.

Esté o no expresamente recogido en el Texto Constitucional, tenga o no, por tanto, la garantía procesal de mayor alcance es lo cierto que la necesidad del procedimiento general es directa consecuencia de la aplicación del conjunto de principios que deben regir el funcionamiento de la Administración Pública.

Segunda.- El hecho de que las Administraciones Públicas puedan hacer uso de las diferentes modalidades de contratación laboral, no quiere decir que en la selección del personal que vaya a ser contratado el procedimiento de carácter administrativo previo a la celebración del contrato, pueda eludir las normas y los principios de mérito y capacidad y la publicidad de sus actuaciones como elemento de garantía del sistema, que tienden a garantizar tanto que las Administraciones sirvan con objetividad los intereses generales, como a hacer efectivo el derecho de los ciudadanos a concurrir en condiciones de igualdad en las Ofertas de Empleo de las Administraciones Públicas. En todo ello estriba precisamente la diferencia entre las Administraciones y la empresa privada.

En cualquier caso, la necesidad de acatar en la selección de personal laboral los mismos criterios que en la del personal funcionario se deriva de que, con independencia de su vínculo jurídico y de su carácter temporal o no, lo cierto es que el personal seleccionado accede al desempeño de cargos o funciones públicas de carácter profesional.

Tercera.- Respecto a la limitación de la valoración de los servicios efectivos a los prestados en el Ayuntamiento de Córdoba, sin contemplar valoración alguna para los servicios prestados en otras Administraciones Públicas, podría resultar contraria al ordenamiento jurídico vigente, ya que la propia Disposición Transitoria Cuarta de la Ley 7/2007, de 12 de Abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, al posibilitar convocatorias de consolidación de empleo a puestos o plazas de carácter estructural, permite dicha valoración.

En cualquier caso, la valoración de los servicios prestados en la Administración ha de ser siempre debidamente ponderada, de forma que no suponga una limitación desproporcionada para el participante que no acredite servicios algunos por cuanto, como señala el art. 61.1 del citado Estatuto, los procesos selectivos tendrán carácter abierto y garantizarán la libre concurrencia.

En todo caso, esta Institución considera que los servicios prestados en cualquier Administración Pública que deban ser objeto de valoración, lo serían siempre y cuando se hubiese accedido a la situación de contratado o interino por medio de convocatorias públicas en las que se contemplaran los méritos y capacidades en condiciones de igualdad para todos los ciudadanos que desearan acceder a la Función Pública.

Cuarta.- Nuestro Tribunal Constitucional ha establecido, reiteradamente y con carácter general que la valoración de la experiencia adquirida en un determinado Ayuntamiento, con clara discriminación de la obtenida en puestos iguales en otras Administraciones Públicas, en su caso, en otras Corporaciones Locales, es contraria a lo establecido en los arts. 14, 23.2 y 103.3 de nuestra Constitución.

Así que el trato discriminatorio podría conculcar el principio general de igualdad establecido en el art. 14 CE, del que el art. 23.2 de la CE no es sino una concreción específica en relación al ámbito de los cargos y funciones públicas.

Esta doctrina es, como se ha señalado, reiterada, tal como pone de relieve, por otras la STC nº 281/1993, de 27 de Septiembre (RTC 1993,281), en cuyo Fundamento Jurídico Segundo señala que:

«Una diferencia no justificada es la contenida en el baremo ahora enjuiciado, toda vez que diferenciar a los concursantes en función del Ayuntamiento en el que se han adquirido determinada experiencia y no a partir de la experiencia misma, con independencia de la Corporación en la que se hubiera adquirido, no es criterio razonable, compatible con el principio constitucional de igualdad. Antes aún, con semejante criterio evaluador se evidencia una clara intención de predeterminación del resultado del concurso a favor de determinadas personas y en detrimento –constitucionalmente inaceptable- de aquellos que, contando con la misma experiencia, la han adquirido en otros Ayuntamientos».

En la medida en que la diferencia de trato no es, por lo dicho, razonable ni puede justificarse más que en atención al privilegio que con su establecimiento quiera concederse a determinados concursantes, no cabe sino concluir que sería contrario –a nuestro entender- al art. 23.2 de la Constitución.

Quinta.- En este mismo sentido, al tratarse por analogía de una “referencia individualizada y concreta” que podría beneficiar a una o varias personas determinadas, el Tribunal Constitucional ha declarado vulnerado el art. 23.2 CE en Sentencias como la 42/1981 de 22-12-81, 50/1986, de 23-04-86 y 27/1991 de 14-02-91, fechas así como el Tribunal Supremo en sentencias como la 27-03-90 (R.A. 2514) y 24-05-89 (R.A. 3907), entre otras.

Sexta.- De mantenerse la puntuación prevista para la fase de concurso, y en todo caso, respecto al apartado de experiencia profesional, podría ser contrario a lo señalado al respecto por el Tribunal Constitucional que consideró ( STC 67/1989, FJ 4) que la valoración de este mérito hasta un 45 por 100 de la puntuación de la alcanzable en la oposición se encontraba dentro del límite de lo tolerable.

En consecuencia, la valoración cuantitativa del tiempo de servicios en la fase de concurso sobrepasaría los límites de disponibilidad del Ayuntamiento y considerarse por sí sola como violación del derecho fundamental que garantiza el art. 23.2 de la Constitución.

Séptima.- Respecto a los temarios previstos para cada categoría profesional, conforme a la norma reguladora al efecto, habría que incluir con carácter obligatorio, materias relativas a la normativa sobre igualdad y violencia de género, de conformidad con lo establecido por el artículo 30.1 de la Ley 12/2007, de 26 de Noviembre, para la promoción de la Igualdad de Género en Andalucía.

De mantenerse la no valoración de la experiencia alegada y acreditada por el interesado por el hecho de no aportar copia de los contratos de trabajo, podría ser contrario a las disposiciones vigentes reseñadas y considerarse por sí sola como violación del derecho fundamental que garantiza el art. 23.2 de la Constitución.

En definitiva, significamos a la Alcaldía-Presidencia del Ayuntamiento de Córdoba, que la jurisprudencia constitucional ha señalado la necesaria relación recíproca entre el principio de igualdad en el acceso a las funciones y cargos públicos - art. 23.2 de la Constitución Española- y los principios de mérito y capacidad que deben regir dicho acceso -art. 103 del Texto Constitucional- pudiendo afirmarse, en este sentido, que el art. 23.2 impone la obligación de no exigir para el acceso a la función pública requisito o condición alguna que no sea referible a los indicados conceptos de

mérito y capacidad, de manera que han de considerarse violatorios del principio de igualdad todos aquéllos que, sin esta referencia, establezca una desigualdad entre participantes.

Por todo ello, resolvimos trasladar a la primera autoridad local, **Recomendación** concretada en los siguientes términos:

*“Que se proceda a la valoración de la experiencia profesional alegada y acreditada por modificación de las Bases reguladoras de los procesos selectivos convocados –y próximos a convocar- dentro del Acuerdo de Consolidación y Estabilidad en el Empleo aprobado por ese Ayuntamiento, para la obtención de la condición funcionario de carrera o de personal laboral fijo, y su adecuación a las disposiciones vigentes indicadas, en relación con los aspectos reseñados en esta Resolución.”*

Participándole al mismo tiempo a la Alcaldía-Presidencia que la jurisprudencia constitucional ha señalado la necesaria relación recíproca entre el principio de igualdad en el acceso a las funciones y cargos públicos -art. 23.2 de la Constitución Española- y los principios de mérito y capacidad que deben regir dicho acceso -art. 103 del Texto Constitucional.

Como establece nuestra Ley reguladora, la autoridad que reciba una resolución de este Comisionado, deberá contestar de manera expresa si acepta el contenido de dicho pronunciamiento o, en caso negativo, manifestar argumentadamente las razones para rechazarlo. La ley señala el plazo de un mes para ofrecer dicha contestación.

Así, se recibe escrito de la Sra. Teniente de Alcalde de Vivienda, Recursos Humanos y Salud Laboral de ese Ayuntamiento, por el que nos da traslado del informe jurídico del Departamento de Personal que ha sido remitido a la Delegación del Gobierno de Córdoba, para su conocimiento y efectos, en relación con las Bases de determinadas convocatorias efectuadas al amparo de dicho Acuerdo.

A la vista de ello, comunicamos a la Administración Municipal de que, sin perjuicio de la actuación de la Delegación del Gobierno en Córdoba, en el ámbito de sus competencias y al amparo del art. 65 de la Ley 7/1985, de 2 de Abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, hubiese formulado un requerimiento para subsanar y modificar las Bases reseñadas, las actuaciones del Defensor del Pueblo Andaluz se enmarcaban dentro de las competencias atribuidas por su Ley reguladora, siendo independientes y ajenas por completo a otras posibles acciones que pudieran realizar órganos o departamentos de la Administración autonómica y/o estatal.

Por ello, consideramos oportuno instarle para expresar formalmente el criterio del Ayuntamiento de Córdoba ante la resolución que le había sido dirigida, a fin de valorar finalmente el grado de colaboración del organismo en la resolución del asunto y concluir las actuaciones desarrolladas.

Posteriormente se recibe nuevo escrito de la Tenencia de Alcaldía responsable de Recursos Humanos, en cuyo contenido no se da respuesta alguna a dicha Resolución, limitándose únicamente a transcribir un informe anterior, ya enviado a esta Institución, pero no respondiendo a la Recomendación formulada y anteriormente transcrita, como preceptivamente procedía.

En consecuencia, procedimos a la inclusión de este expediente de queja en el Informe Anual al Parlamento de Andalucía, y consiguiente archivo del mismo de lo que dimos puntualmente traslado a la Alcaldía de Córdoba.

## **2. 2. Convocatoria proceso selectivo para cubrir plazas de Policía Local en el Ayuntamiento de Valverde del Camino (Huelva).**

Por la publicación aparecida en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía núm. 103, de 26 de Mayo de 2008, tuvimos conocimiento del Anuncio de 14 de Febrero de 2008 del Ayuntamiento de Valverde del Camino (Huelva), de las bases para la selección de tres plazas de Policía Local.

Una posible no adecuación de las Bases publicadas a las disposiciones vigentes en materia de acceso al empleo público local, motivó de oficio la **queja 08/2450**, ante dicho Ayuntamiento, poniendo de manifiesto las presuntas irregularidades que constatábamos en las bases, a saber:

- En el Temario del Programa respectivo no se incluía materia relativa a la normativa sobre igualdad y violencia de género como exigiría la Ley 12/2007, de 26 de Noviembre, para la promoción de la Igualdad de Género en Andalucía.

- Se establecía como requisito que deben reunir los aspirantes, tener una estatura mínima de 1,70 metros los hombres y 1,65 metros las mujeres, lo que sería contrario a lo regulado por el Decreto 66/2008, de 26 de Febrero, por el que se modifica el Decreto 201/2003, de 8 de Julio, de ingreso, promoción interna, movilidad y formación de los funcionarios de los Cuerpos de la Policía Local de Andalucía.

- Y, el Tribunal Calificador debería constituirse según lo dispuesto en el art. 60 de la Ley 7/2007, de 12 de Abril, del Estatuto Básico del Empleado Público y, en todo caso, el personal de elección o designación política, los funcionarios interinos y el personal eventual no podrá formar parte del mismo.

Como quiera que los hechos reseñados se contenían en las Bases reguladoras del proceso convocado, publicadas en el Diario Oficial reseñado, resolvimos efectuar a la primera autoridad municipal **Recomendación** para que dichas Bases se adecuasen a las observaciones realizadas.

Recibida contestación de la Alcaldía, ésta nos informa que siguiendo instrucciones de la Delegación del Gobierno de la Junta de Andalucía en Huelva, fueron modificadas las Bases para la selección de tres plazas de Policía Local, incorporando en los requisitos de los aspirantes el de estar en posesión del título e Bachiller, Técnico o equivalente y fijando la estatura en 1,65 m para hombres y 1,60 m para mujeres.

Del contenido de la modificación publicada, y en su caso, aprobada por la Alcaldía, únicamente entendimos que se daba respuesta a una parte de la Resolución formulada por esta Institución sobre las referidas Bases reguladoras del proceso selectivo para acceder a plaza de Policía Local: no constaba modificación alguna sobre la inclusión en el temario de materias relativas a la normativa sobre género (Ley 12/2007, de 26 de Noviembre), y sobre la constitución del Tribunal calificador conforme a la Ley 7/2007, de 12 de Abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Por ello, sin perjuicio de las actuaciones seguidas por la Delegación del Gobierno en Huelva, consideramos que por parte de la Alcaldía no se daba respuesta legalmente prevista a este Comisionado, por lo que consideramos oportuno instarle a que expresase formalmente el criterio de la Administración ante la resolución que le había sido dirigida.

Como quiera que pese al tiempo transcurrido y los reiteros efectuados para obtener la preceptiva respuesta, esta finalmente no se produjo, por lo que procedimos a la inclusión del expediente de queja en el presente Informe, de conformidad con el art. 29.2 de la citada Ley 9/1983 y al consiguiente archivo del mismo.

### **2. 3. Convocatoria para cubrir plazas de Auxiliares Administrativos en el Ayuntamiento de Roquetas de Mar (Almería).**

La **queja 08/2452**, fue promovida de oficio ante el Ayuntamiento de Roquetas de Mar (Almería), tras tener conocimiento de la publicación en BOJA núm. 103, de 26 de Mayo de 2008, del Anuncio sobre bases para la selección de Auxiliares Administrativos

Desde este Comisionado se entendió que las bases publicadas no se adecuaban a las disposiciones vigentes y por tal motivo, pudieran provocar su nulidad y causar perjuicios a las expectativas de la ciudadanía para acceder a la función pública con carácter estable.

En concreto, esas presuntas irregularidades se concretaban en las siguientes:

- La fase de oposición, consistente en un único ejercicio tipo test, no se adecuaría al Real Decreto 896/1991, de 7 de Junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de Administración Local.

- En el Temario previsto en la convocatoria, no se incluía materia relativa a la normativa sobre igualdad y violencia de género establecida por la Ley 12/2007, de 26 de Noviembre, para la promoción de la Igualdad de Género en Andalucía.

- En los requisitos a reunir por los participantes, no se incluía la referencia obligada que debían cumplir de encontrarse desempeñando interina o temporalmente puestos o plazas de carácter estructural con anterioridad a 1 de Enero de 2005, conforme a lo establecido por la Disposición Transitoria Cuarta de la Ley 7/2007, de 12 de Abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, dentro de cuyo marco se efectúa la convocatorias de consolidación de empleo.

- Y, el sistema de selección previsto era el de concurso oposición: y, en la fase de concurso, la valoración de la experiencia profesional se limitaba a los servicios prestados en el Ayuntamiento de Roquetas de Mar.

Como quiera que los hechos reseñados se contienen en las Bases reguladoras del proceso convocado, publicadas en el Diario Oficial reseñado, trasladamos directamente a la primera autoridad municipal **Recomendación** para que dichas Bases se adecuasen a las observaciones realizadas.

Recibida la preceptiva respuesta, consideramos que la resolución formulada había sido aceptada parcialmente, por cuanto aceptando las cuestiones planteadas, mantenían en la fase de concurso la valoración de la experiencia a los servicios prestados exclusivamente en el Ayuntamiento de Roquetas de Mar, por lo que decimos dar por concluidas nuestras actuaciones e inclusión del expediente en el presente Informe.

No obstante lo anterior, estimamos oportuno trasladar a la primera autoridad municipal uno de los fundamentos de derecho (el segundo) de la Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Contencioso, dictada con fecha 30 de Junio de 2008, en el recurso de casación número 399/2004, por cuanto puede resultar esclarecedor del asunto planteado:

*“(...) En cuanto al fondo del asunto, y haciendo un tratamiento unitario de los motivos de casación, la cuestión consiste en decidir si las bases que establecen una puntuación distinta para los funcionarios de la propia Administración y los de otra Administración similar están o no justificadas y son compatibles con los principios de igualdad en el acceso a la función pública y de mérito y capacidad, consagrados en los preceptos invocados por los recurrentes en los motivos de casación, o si como sostiene la recurrida, las diferencias de puntuación, en el caso de un Auxiliar de la Administración General, entre la experiencia en el Ayuntamiento de Villanueva que se valora 7,5 puntos, frente a la misma experiencia en idéntica plaza en otras Administraciones que se valora en 3 puntos, es de escasa entidad en relación con la totalidad de la puntuación a obtener; y en el caso de un Operario del Servicio de Basuras, sería en ambos casos de tan solo un punto. Diferencias que se pretenden justificar por el mayor conocimiento de los problemas reales del Ayuntamiento de Villanueva y del Callejero de la ciudad respectivamente.*

*Es evidente que la valoración de la experiencia previa que se tiene en la Administración, en idénticas plazas, valorando más la de quienes han prestado sus servicios en la misma no tiene justificación alguna, y revela no solo una vulneración de los principios de igualdad, mérito y capacidad en el acceso a la función pública, sino incluso un fumus de desviación de poder y de intento de favorecer en el proceso selectivo a quienes ya estaban con anterioridad en la Administración, y ello con independencia de la cuantía de la discriminación, y con independencia de que el resultado del proceso selectivo haya dado lugar a que ingresen quienes se beneficiaron de aquel tratamiento discriminatorio, aunque al final, no hubiera sido necesario, pues lo que se están impugnando aquí son las bases de la convocatoria del proceso selectivo, referido el recurso exclusivamente a este acto, y por ello la sentencia es conforme a derecho y los recursos interpuestos han de ser desestimados. (...)”*

#### **2. 4. Conflicto laboral en el Cuerpo la Policía Local de Sanlúcar de Barrameda (Cádiz)**

En la **queja 07/4760**, iniciada de oficio tuvimos ocasión de tratar asunto del que se había hecho eco la prensa gaditana que recogía la denuncia formulada por organizaciones sindicales del Ayuntamiento de Sanlúcar de Barrameda (Cádiz), contra el responsable municipal de Seguridad Ciudadana por la apertura de expedientes disciplinarios a 34 Agentes de la Policía Local.

Según los representantes sindicales, con dicha medida *“se pretendía intimidar al colectivo policial para obligarle a realizar horas extraordinarias a fin de paliar el déficit numérico de la plantilla, sin convocar las 17 plazas vacantes que, al parecer, existen sin que se oferten para su provisión”*.

Tal medida, aun cuando pudiera contar con su necesaria motivación y justificación nos pareció cuando menos preocupante para la prestación del servicio y también indiciaria de la existencia de conflicto laboral en el mismo.

Con objeto de conocer la situación generada por los hechos denunciados, las circunstancias que hubieren motivado dichos expedientes y número de efectivos que integraban el Cuerpo de la Policía Local de la actuaciones y la situación por lo que a condiciones laborales se refiere (plantilla, vacantes, etc.), iniciábamos las actuaciones.

Del estudio del contenido de la información municipal recibida, se ponía de manifiesto la existencia de una situación en el ámbito del Cuerpo de Policía Local marcada por la conflictividad en el desempeño de las funciones propias de bastantes de los Agentes integrantes del Cuerpo indicado (bajas laborales y retiradas del servicio, de forma frecuente; desaparición de elementos materiales necesarios para la prestación del mismo; desaparición de órdenes del servicio; incoación de numerosos expedientes disciplinarios; etc.).

Al parecer la situación, podría estar originada por el descontento de miembros de la plantilla policial, según informa la propia Entidad local, con la calificación de Grupo funcional y cuantía de las retribuciones complementarias que pretendían.

En definitiva un cúmulo de circunstancias que dificultan la adecuada prestación del servicio público de un Cuerpo de seguridad y de las importantes funciones y competencias que en la materia le corresponden.

Al margen de la posible lesión o detrimento a los derechos y obligaciones que resulten de aplicación en materia funcional y de empleo público y que se pudieran estar viendo afectados por la situación descrita.

En este sentido, le recordamos que, al amparo de dichos preceptos, nuestra competencia se ciñe a la defensa de las libertades públicas y derechos fundamentales reconocidos en el Título I de la Constitución y Título I del Estatuto Andaluz del siempre que los mismos puedan verse afectados por alguna actuación de las Administraciones Públicas de Andalucía, a las que debemos supervisar.

En consecuencia, y teniendo en cuenta lo expuesto por la Autoridades Municipales en su informe antes aludido; formulamos a la Alcaldía-Presidencia, como órgano que ostenta legalmente conferida, la jefatura de la Policía Local, **Sugerencia:**

*“En el sentido de que, en aplicación de lo establecido en el Art. 10.d), de la Ley 13/2001, de 11 de Diciembre, de Coordinación de las Policías Locales de Andalucía, trate de promover las iniciativas o acuerdos necesarios entre los representantes sindicales de los agentes y los del Ayuntamiento, se solicite la mediación y arbitraje de la Comisión de Coordinación de las Policías Locales de Andalucía.*

*Consideramos que actuando en la forma indicada, se lograría una actuación de la Administración municipal más acorde a los principios de actuación administrativa establecidos en el Art. 103 de la Constitución y a lo establecido en relación con la importante misión que asignó el Art. 104 de la Constitución a los cuerpos y fuerzas de seguridad (entre los que están incluidos los de policía local): la protección del libre ejercicio de los derechos y libertades fundamentales.*

*Al margen de lo anterior, entendemos que se contribuiría, en la medida en que se pueda calificar la situación descrita como de conflicto laboral, afectante a los derechos de los funcionarios policiales (ex Art. 23 de la Constitución), a la posible solución de la misma por un órgano externo con atribuciones conferidas legalmente al respecto.”*

Con fecha 25 de Julio de 2008 recibimos respuesta y como quiera que el Ayuntamiento no aceptaba la resolución formulada por esta Institución, al considerar suficientes las medidas emprendidas por la propia Administración Municipal y, considerando que los Agentes que cuestionen las medidas aludidas, se están autoexcluyendo de la posible solución a la situación de conflicto que motivó la iniciación de nuestras actuaciones, procedimos a la inclusión del expediente de queja en el Informe Anual al Parlamento de Andalucía, de conformidad con lo establecido en el art. 29.2 de la citada Ley 9/1983 y al consiguiente archivo del mismo, al entender que la intervención de un órgano externo con competencias legalmente conferidas al respecto - como propugnábamos- hubiera sido la mejor forma de resolver las graves discrepancias surgidas y que afectaban al buen funcionamiento y organización de un servicio municipal de extrema importancia, cual es el de Policía Local.

## **2. 5. Reconocimiento de servicios prestados en la sanidad pública de la Unión Europea, para la Bolsa de Trabajo Temporal del Servicio Andaluz de Empleo.**

En la **queja 07/0184** una trabajadora de la sanidad pública andaluza expresaba su disconformidad con el criterio fijado por el Distrito Sanitario de Sevilla, del Servicio Andaluz de Salud, de no valorar los servicios prestados en Instituciones Públicas de los restantes países de la Unión Europea, para la Bolsa de contrataciones temporales a nivel provincial y que próximamente será sustituida por la denominada Bolsa Única del SAS.

De la colaboración que solicitamos al responsable del Distrito Sanitario éste justificó el criterio empleado como resultado de las deliberaciones producidas en el seno de la Mesa de Seguimiento y aplicación de las Resoluciones del Servicio Andaluz de Salud.

Siendo consciente y aun compartiendo con la Dirección del Distrito su competencia como superior autoridad y responsable del personal para la toma de determinadas decisiones, considerábamos improcedente excluir los servicios prestados en Instituciones Públicas de otros países de la Unión Europea (UE), por cuanto determinar dicho criterio excluyente excedería, y así se lo indicábamos en resolución efectuada al efecto, del margen de discrecionalidad consustancial a la potestad autoorganizadora de la Dirección del Distrito Sanitario, sin perjuicio de que el mismo fuese aprobado por la Mesa de Seguimiento.

Y no se puede afirmar que la cobertura de necesidades objetivas expuesta por la Dirección (calidad y funcionamiento permanente de centros) exigiera la no consideración de servicios prestados por trabajadores en otros países de la Unión, porque con tal modo de actuar, de hecho, estaríamos prescindiendo de profesionales con mayor cualificación (más experiencia) y con evidente perjuicio para los interesados.

Respecto a la no consideración de los servicios prestados en centros públicos de la Unión, recordamos al responsable del Distrito Sanitario el Reglamento núm. 1612/68, del Consejo de la Unión Europea, de 15 de Octubre de 1968, relativo a la libre circulación de los trabajadores dentro de la comunidad.

Así, todo nacional de un Estado miembro tiene derecho a acceder a una actividad por cuenta ajena y a ejercerla en el territorio de otro Estado miembro; tal derecho debe reconocerse indistintamente a los trabajadores permanentes, de temporada y debe beneficiarse también del conjunto de las medidas de formación, reorientación o readaptación profesional

La Comisión de las Comunidades Europeas, en su papel de guardiana de los Tratados de la Unión Europea, está plenamente comprometida en asegurar que los Estados miembros y las autoridades públicas a nivel nacional, regional y local cumplen los derechos conferidos a los ciudadanos de la UE por el Tratado o por el Derecho derivado.

Con dicho objetivo, aprueba la Comunicación (2002) 694 final, de fecha 11 de Diciembre de 2002, sobre «La Libre circulación de trabajadores y la plena realización de sus ventajas y sus posibilidades», y a ella nos remitimos y, en concreto, recomendamos la lectura de su apartado 5.3. Sector Público: Reconocimiento de la experiencia profesional y de la antigüedad.

Evidentemente, la actuación de la Dirección y, en su caso, de la Mesa Provincial de Contratación Temporal de la Delegación de Salud de Sevilla, de excluir de la Bolsa de Contratación los servicios prestados en centros sanitarios públicos de la Unión Europea, y limitarlos exclusivamente al ámbito del Servicio Nacional de Salud, perjudicó al personal incluido en dicha Bolsa, como era el caso de la promotora de esta queja; perjuicios efectivamente causados y debidamente acreditados ya que, siendo necesario la contratación temporal de personal estatutario de su especialidad (enfermera) no se le renovó su contratación, al no considerar los servicios prestados –22 meses- en Hospital Público de Amiens (Francia).

Dichos perjuicios entendimos que se correspondían con los salarios que se hubieran devengado de haber sido contratada, de haber tenido en cuenta, como era procedente, los meses de servicios en Francia, ocupaba el puesto núm. 20 de la Bolsa superior a los 28 enfermeros eventuales con contrato hasta el 30 de Junio de 2007.

En este sentido, no se respetó el derecho de acceder en condiciones de igualdad al empleo público regulado en el art. 23.2 del Texto Constitucional, lo que debe conectarse con el art. 103 referido al acceso a la función pública de acuerdo con los principios de mérito y capacidad, lo que tampoco sucedió en el presente supuesto.

Por ello, consideramos que la Dirección del Distrito Sanitario de Atención Primaria de Sevilla, y la Mesa Provincial de Contratación Temporal de Sevilla, se

excedió en sus funciones al determinar la exclusión de los servicios prestados en Instituciones Públicas del resto de países de la Unión Europea, de entre los méritos evaluables en la Bolsa de Contratación, sin fundamento legal alguno y de forma arbitraria, “obviar y saltarse” la Bolsa de Trabajo Eventuales.

En base a lo anterior, efectuamos **Recordatorio** de deberes legales y **Recomendación** a la Dirección del Distrito Sanitario de Sevilla para que reparase los perjuicios causados a la trabajadora, procediéndose a su contratación en la plaza vacante que le correspondiese, con derecho a ser indemnizada por el importe de los salarios que se hubieran devengado de haber sido contratada, conforme al orden preestablecido, o bien por haberse demorado su incorporación a la vacante.

Al mismo tiempo, instamos a la modificación de los criterios, las prácticas administrativas y las normas que lo requiriesen, para incorporar los servicios prestados y experiencia profesional adquirida en otro Estado miembro de la Unión Europea.

La Resolución formulada fue aceptada por la Dirección General de Personal y Desarrollo Personal del Servicio Andaluz de Salud quien, no obstante, demoró más de dos meses en comunicar dicha aceptación y atender la pretensión de la trabajadora.

## **2. 6. Demora en la aprobación de los Decretos de Oferta de Empleo Público de 2007 y 2008.**

En la **queja 07/4427** y la **queja 08/2476** promovidas de oficio, se puso de manifiesto ante los responsables de la función pública andaluza las dilaciones existentes en la aprobación por el Consejo de Gobierno de las respectivas Oferta de Empleo Público de la Junta de Andalucía correspondiente a 2007 y 2008, respectivamente.

La Oferta de Empleo Público como herramienta vinculada a la programación de personal y previa a los procesos de selección de empleados de carácter indefinido, ya sean funcionarios o laborales, a diferencia de la planificación de recursos humanos, requiere de su publicación, como nota más característica de la misma, y, por tanto, el derecho de los ciudadanos a conocer con antelación y en igualdad de condiciones las oportunidades de empleo público que le puedan interesar de la Administración. Este elemento justifica que el recientemente aprobado Estatuto Básico del Empleado Público de 12 de Abril de 2007 establezca, en su art. 70.2, la obligación de publicar la Oferta de Empleo Público en el Diario oficial correspondiente.

Por otro lado, la aprobación del Presupuesto de la Comunidad Autónoma se convierte en un requisito previo a la Oferta de Empleo Público; así se desprende del art. 70 del ya citado Estatuto, aprobado por Ley 7/2007, de 12 de Abril, del contenido del art. 35 de la Ley 6/1985, de 28 de Noviembre, de Ordenación de la Función Pública de la Junta de Andalucía.

Cuando iniciamos nuestras actuaciones ante la Consejería de Justicia y Administración Pública, habían transcurrido más de nueve meses desde que se aprobara y publicase la Ley del Presupuesto de la Comunidad Autónoma, de cada uno de los ejercicios y, consecuentemente, no se habían efectuado las convocatorias de las pruebas selectivas.

Dichos retrasos consideramos que podrían generar perjuicios a las expectativas mantenidas por muchos ciudadanos en esta Comunidad Autónoma para acceder a la

Función Pública Andaluza con carácter estable, en ejercicio de su derecho fundamental al acceso a funciones públicas (art. 23.2 de la Constitución).

Por ello, en la **queja 07/4427** decidimos trasladar a los responsables de la Consejería de Justicia y Administración Pública, Recordatorio del deber legal de observar las disposiciones vigentes en materia de acceso a la función pública y Recomendación concretada en la necesidad de elaboración de la Oferta de Empleo Público para 2007, y su remisión al Consejo de Gobierno y aprobación precedente, conforme a la competencia atribuida al mismo por la Ley 4.2.f de la Ley 6/1985, de 28 de Noviembre, de Ordenación de la Función Pública de la Administración de la Junta de Andalucía.

Se recibe respuesta justificando que se encontraba en fase de tramitación el proyecto de Decreto de la Oferta, estando prevista su próxima aprobación por el Consejo de Gobierno, lo cual se produjo, finalmente, en la sesión del día 4 de Diciembre de 2007, mediante el Decreto 284/2007, de 4 de Diciembre, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público de 2007, publicado en el BOJA núm. 241, de 10 de Diciembre de 2007, por lo que concluimos nuestra actuación en la queja 07/4427, al haber sido aceptada la Resolución que este Comisionado había formulado tres meses antes.

Respecto a las actuaciones en la **queja 08/2476**, actuamos en términos similares y, en la respuesta dada por la Consejería de Justicia y Administración Pública a finales de 2008, a finales de Julio del 2008 fue lo siguiente:

*“ (...) una vez resueltos los concursos de provisión correspondientes, por esta Dirección General se están desarrollando los trabajos previos de planificación de los recursos humanos, tanto en cuanto a las necesidades existentes como a las disponibilidades de financiación, y no sólo para el presente ejercicio sino también para el ejercicio 2009, a partir de los cuales se fijarán en su caso, las Ofertas de Empleo para ambas anualidades”.*

Con ese compromiso que se desprendía de la información recibida, dimos por concluidas nuestras actuaciones en la **queja 08/2476**. No obstante, con el paso del tiempo, y cuando redactamos este Informe, aún no ha sido aprobado el Decreto de Oferta de Empleo Público de 2008, y tenemos nuestras dudas de que siquiera vaya a existir esta Oferta, salvo que se apruebe conjuntamente con la correspondiente a 2009.

Con nuestra actuación ante los responsables de la función pública andaluza no sólo quisimos poner de manifiesto esos retrasos y demora que se estaban produciendo en la aprobación del instrumento que, anualmente, deben aprobar los órganos de Gobierno de las Administraciones Públicas sino que, además, por cuanto significa para las expectativas laborales de la ciudadanía para acceder a un empleo público con carácter estable, en ejercicio de su derecho fundamental al acceso a funciones públicas (art. 23.2 de la Constitución).

Además, la Oferta de Empleo Público, como reflejo de las necesidades de recursos humanos que deben proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso, debe profundizar, ajustada al nuevo marco jurídico establecido por la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en el acceso e integración de las personas con

discapacidad en el empleo público, en la reducción de la temporalidad, en el fomento de la promoción interna, y la aplicación de las políticas de igualdad.

## **2. 7. Acumulación de plazas vacantes de promoción interna reservada a discapacitados al sistema de acceso libre para el mismo cupo.**

La actuación de **queja 08/2540**, promovida de oficio, fue motivada tras la publicación en el BOJA núm. 79, de 21 de Abril de 2008, de la Orden 10 de Abril de 2008, de la Consejería de Justicia y Administración Pública, por la que se acordó acumular a las ofertas por el sistemas de acceso libre, las plazas reseñadas en Anexo adjunto, procedentes de plazas reservadas a la promoción interna del personal funcionario, y que no había sido cubiertas por dicho sistema, tras la celebración de las correspondientes pruebas contempladas en las respectivas convocatorias efectuadas por Ordenes de 17 de Diciembre de 2007.

Como señala la citada Orden de acumulación, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 3.3 de los Decretos 116/2006, de 20 de Junio, y 284/2007, de 4 de Diciembre, por los que se aprueban las Ofertas de Empleo Público correspondientes a 2006 y 2007, las plazas ofertadas para el personal funcionario que no se cubriesen por el sistema de promoción interna podrían acumularse a las ofertadas en las convocatorias de acceso libre.

No obstante lo anterior, en la Orden de acumulación no se concretaba reserva de plaza alguna para personas con discapacidad, cuando debía tenerse en cuenta, a juicio de este Comisionado, que las plazas reservadas al cupo de personas discapacitadas, no cubiertas por el sistema de promoción interna, se acumularán al turno libre en el cupo de reserva correspondiente, distribuidas por Cuerpos, Especialidades u Opciones.

En consecuencia, dicha omisión en la Orden de acumulación, podría provocar perjuicios a las expectativas del colectivo de personas discapacitadas para acceder a la función pública con carácter estable, pues verían cercenadas sus posibilidades de acceso por cuanto unas plazas que estaban reservadas en promoción interna para su provisión por las personas con discapacidad con grado de minusvalía igual o superior al 33%, se pretendían acumular a las ofertadas por el sistema de acceso libre.

Por dicho motivo, nos dirigimos a la Consejería de Justicia y Administración Pública, formulando **Recomendación** para que se concretasen las plazas que, habiéndose acumulado a las ofertadas por el sistema de acceso libre, se reservarían para su provisión por el turno de discapacitados.

Puntualmente recibimos respuesta favorable a nuestra resolución, confirmando un total de 121 de las plazas reservadas al cupo de personas discapacitadas, no cubiertas por el sistema de promoción interna, se acumularán al turno libre en el cupo de reserva correspondiente, distribuidas por Cuerpos, Especialidades u Opciones.

Por los datos que pudimos obtener de la propia web de la Consejería, el número total de plazas vacantes alcanzaban el número de 131 pero, sólo serían 121 plazas vacantes las que serían acumuladas al no haber candidatos por el turno de discapacitados que, en el turno libre, hubiesen superado la fase de oposición del proceso selectivo, en determinados Cuerpos y Especialidades.

## **2. 8. Proceso de selección de personal temporal en el Consorcio “Fernando de los Ríos”.**

La **queja 08/0759**, tramitada de oficio fue promovida ante el Consorcio “Fernando de los Ríos”, con sede en Granada, en relación con las bases aprobadas para la selección de personal laboral, con carácter temporal, para el desempeño de varios puestos de trabajo.

Del contenido de las bases reguladoras de dicho proceso selectivo, publicadas a su vez en la página web del Consorcio, entendíamos que contenían diversos vicios o irregularidades por las que las mismas podrían ser contrarias al ordenamiento jurídico de aplicación en materia de acceso a la función pública local. En concreto, esas irregularidades se referían al sistema de selección, la valoración de los méritos profesionales y académicos, los requisitos exigidos para participar, las fases del proceso selectivo, relación definitiva de seleccionados y ausencia de fases de cualquier procedimiento selectivo en garantía de los participantes.

En nuestra resolución fundamentábamos la procedencia de incorporar, en su caso, modificar las bases aprobadas, en el sentido de incorporar en el procedimiento los siguientes plazos:

Un plazo para publicar la relación de participantes admitidos y, en su caso excluidos –con indicación de las causas que fuesen- y admitir reclamación contra esa relación (al menos diez días).

Un plazo para que los participantes pudiesen formular objeciones a los méritos valorados y calificados (según el correspondiente baremo) por la Comisión Evaluadora de Selección

Un plazo para poder presentar reclamación contra la relación definitiva de seleccionados.

Fijar el plazo de presentación de solicitud para participar en 20 días hábiles.

La Comisión Evaluadora de Selección, debería adecuarse a lo previsto al respecto por el art. 60.1 y 2, de la Ley 7/2007, de 12 de Abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

El Consorcio «Fernando de los Ríos», conforme al artículo 3 de sus Estatutos, *“(…) es una Entidad de Derecho Público de carácter asociativo, constituida con voluntad de permanencia indefinida, y que se dota de personalidad jurídica propia, plena e independiente de la de sus miembros, con completa capacidad de obrar para el cumplimiento de sus fines”*.

En cuanto al ordenamiento jurídico vigente que resulta de aplicación al Consorcio, en el artículo 3.2 de sus Estatutos, señala expresamente la legislación aplicable este tipo de entidades Consorciales, junto a los Estatutos y en todo lo no previsto en los mismos.

La participación de Entes de la Administración Local con otras Administraciones Públicas, y/o bien con particulares como es el caso del Consorcio (Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa de la Junta de Andalucía, las ocho

Diputaciones Provinciales y la Entidad Pública Empresarial de Radio y Televisión de Andalucía –RTVA-), aparece expresamente tipificada en la legislación de Régimen Local en la figura del Consorcio.

Así, se recoge en el art. 87 de la Ley 7/1985, de 2 de Abril, reguladora de las Bases de Régimen Local (LRBRL), precepto que es reiterado por el art. 110 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de Abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones vigentes en materia de Régimen Local.

Esta misma figura del Consorcio se encuentra regulada en la Ley 7/1993, de 27 de Julio, sobre Demarcación Municipal de Andalucía, en parecidos términos a la regulación estatal.

Respecto a la naturaleza del Consorcio, en la doctrina actual cobra cada vez más fuerza la naturaleza local de los Consorcios en los que participe algún Ente Local (Sentencias TS 3 de Noviembre de 1997 y 30 de Abril de 1999).

En resumen, aunque ni en la LRBRL ni en el Texto Refundido figuren expresamente recogidos los Consorcios en la relación de entidades que tienen la consideración de entidades locales y sí sean regulados fundamentalmente en ambas leyes dentro del Capítulo referido a «actividades y servicios», no podemos identificarlos como una simple forma de gestión de servicios, ya que poder utilizar cualquiera de las formas de gestión de los servicios previstas en la legislación (art. 110.5 TRRL) necesariamente han de ser algo distinto.

Existe un práctico consenso doctrinal respecto a la consideración de los Consorcios como entidades públicas o entidades de Derecho Público.

La jurisprudencia constitucional ha señalado la necesaria relación recíproca entre el principio de igualdad en el acceso a las funciones y cargos públicos -art. 23.2 de la Constitución Española- y los principios de mérito y capacidad que deben regir dicho acceso -art. 103 del Texto Constitucional

Por tanto, el Consorcio «Fernando de los Ríos», con sede en Granada, ha de ser necesariamente encuadrado en alguno de los grupos de Administraciones Públicas que se enumeran tanto en el apartado 2 del art. 1º de la Ley reguladora de la Jurisdicción Contenciosa-Administrativa (LJCA) como en el artº 2 de la Ley 30/1992, de 30 de Noviembre, a los efectos determinados en las propias leyes.

En consecuencia, entre las disposiciones que resultaban afectadas por la convocatoria, tenemos las siguientes:

- Artículos 23.2 y 103 del Texto Constitucional (el principio de igualdad en el acceso a las funciones y cargos públicos y los principios de mérito y capacidad que deben regir dicho acceso).
- Estatuto Básico del Empleado Público de 12 de Abril de 2007, en su artículo 61.
- Ley 7/1985, de 2 de Abril, reguladora de las Bases de Régimen Local (LRBRL).

- Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de Abril , por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones vigentes en materia de Régimen Local (TRRL).

- Decreto 2/2002, de 9 de Enero, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso, promoción interna, provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios de la Administración General de la Junta de Andalucía. (puntuación fase concurso, plazo 20 días presentación de solicitudes, etc.)

Como ya hemos señalado, el Consorcio «Fernando de los Ríos», de Granada, como entidad que goza de personalidad jurídica propia, con sujeción a sus respectivos Estatutos y al ordenamiento jurídico de Régimen Local vigente, en cuanto a su gestión de personal, pueden elegir cualquiera de los modelos de empleo existentes (laboral, funcional o estatutarios).

En este sentido, el Consorcio, ha optado porque el personal contratado para atender los diferentes servicios establecidos en el Consorcio se regirá por la legislación laboral vigente, sin perjuicio de que las distintas Administraciones Públicas que constituyen el Consorcio puedan adscribir personal al servicio del mismo en la forma permitida en la legislación vigente.

Así, en la selección del personal laboral bien fijo, o temporal, del Consorcio habría que aplicar las mismas disposiciones que resulten de aplicación a las Entidades Locales, y que anteriormente hemos señalado.

Por todo ello, trasladamos a la Dirección General del Consorcio «Fernando de los Ríos» **Recomendación** en los siguientes términos:

*“Primera.- Que se procediera a la modificación de las Bases del proceso selectivo convocado mediante Anuncio de 18 de Enero de 2008, para la selección de personal laboral, y su adecuación a las disposiciones vigentes de aplicación, en relación con los aspectos reseñados en esta Resolución.*

*Segunda.- Que se modificasen los Estatutos del Consorcio «Fernando de los Ríos», para incorporar la regulación de los procesos selectivos para el reclutamiento del personal a que se refiere el artículo 18 de los mismos ( excluidos los puestos de Director General y Secretaría ) en el que se tengan presente las conclusiones realizadas por este Comisionado y, en todo caso, seleccione a dicho personal conforme a un proceso selectivo ajustado a sus Estatutos (una vez modificado en los términos recomendado) y al vigente ordenamiento jurídico de Régimen Local.”*

Puntualmente recibimos contestación sobre la aceptación de la Recomendación formulada.

## **2. 9. Procedimiento irregular en los ceses de funcionarios interinos de la Consejería de Empleo.**

En la **queja 07/4380** varios funcionarios interinos que habían sido cesados recientemente por la Consejería de Empleo, denunciaban una posible actuación irregular por parte de la Delegación Provincial de Empleo, de Cádiz, en las resoluciones de cese

adoptados de los puestos de trabajo que ocupaban adscritos al Servicio Andaluz de Empleo en la provincia de Cádiz.

En la tramitación de este expediente contamos inicialmente con la colaboración de la Delegación Provincial de Empleo, de Cádiz y de la Viceconsejería de Empleo, quien finalmente se hizo cargo de la tramitación de este expediente, donde se pudo constatar que, por parte del organismo provincial no se actuó en la forma prevista por la Secretaría General Técnica.

En el relato efectuado por los interesados, y que pudimos constatar posteriormente con la información facilitada por la Consejería afectada, los interesados se habían opuesto a la resolución de cese dictada por la Consejería, y solicitado la subsanación del error administrativo producido por cuanto para producir el cese habría que seguir las Instrucciones dictadas al efecto por la Secretaría General Técnica, de forma que correspondía el cese del funcionario interino según la antigüedad; en este caso, debieron cesar a otros funcionarios interinos que tomaron posesión con posterioridad a los promotores de la queja.

Dichos escritos, que hasta la fecha de presentación de la queja en esta Institución, no había sido contestados por la Consejería de Empleo, debiéndose calificar por la Administración llamada a resolver, como recursos de reposición contra las resoluciones de ceses dictadas por la Viceconsejería de Empleo, por entender que dichas resoluciones fueron contrarias a la Circular 1/2007 de la propia Viceconsejería anteriormente ya reseñada.

De conformidad con lo establecido por el art. 38.2. de la citada Ley 30/1992, por el Registro de la Delegación Provincial de Empleo de Cádiz, y en su caso, por la Secretaría General de la misma, como responsable del mismo, una vez concluido el trámite de registro de los escritos, en su caso, recursos de reposición, debieron ser remitidos sin dilación a sus destinatarios y a las unidades administrativas correspondientes, en nuestro caso, a la Viceconsejería de Empleo, para su resolución.

En este sentido, recordamos el Decreto 204/1995, de 29 de Agosto, por el que se establecen medidas organizativas para los servicios administrativos de atención directa a los ciudadanos en la Administración de la Junta de Andalucía que, en su art. 15.5, establece que:

«(...) Cuando las solicitudes, escritos o comunicaciones presentados estén dirigidos a otro órgano ajeno al del Registro, éstos se remitirán, dentro de las veinticuatro horas siguientes, a su órgano de destino acompañados de la relación de los que se le envían

Conforme a lo regulado por el artículo artículo 52.2. de la Ley 30/1992, de 26 de Noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, por el que ningún acto administrativo puede derogar al reglamento en un caso particular, la Viceconsejería de Empleo debe aplicar por igual el reglamento (Circular 1/2007) a todas las situaciones que entren en su campo de aplicación, sin que sea posible excepcionar su aplicación en casos concretos; ni siquiera si esa excepción fuera favorable al interés público.»

En base a lo anterior, las resoluciones administrativas dictadas por la Consejería de Empleo por las que se dispuso los ceses como funcionarias interinas de las interesadas, estaban viciadas con irregularidades que debían ser subsanadas- por haber incurrido en infracción del ordenamiento jurídico, de conformidad con lo previsto por el art. 63.1 de la citada Ley 30/1992.

Por todo ello, traslado al titular de la Viceconsejería de Empleo, **Recordatorio** de deberes legales de las disposiciones que servían de fundamentos a esta resolución y la siguiente **Recomendación**:

*“Primera.- Que se resuelva de forma expresa los escritos presentados por las interesadas, como recursos de reposición contra las Resoluciones de cese como funcionarias interinas del Servicio Andaluz de Empleo, de Cádiz, aceptándose en todos sus términos las pretensiones de las interesadas, subsanándose con ello los errores producidos, y reincorporándolas a los puestos de trabajo que como funcionarias interinas ocupaban en la Consejería de Empleo, con efectos administrativos y económicos desde el día siguiente de la resolución indebida de cese.*

*Para llevar a efectos la reincorporación de las interesadas a sus puestos de trabajo, deberán adoptarse las medidas oportunas que procedan, sin demora.*

*Segunda.- Disponer de las medidas necesarias para que situaciones como las acaecidas en este expediente puedan evitarse en un futuro próximo, especialmente sobre el cumplimiento por los órganos dependientes de la Consejería de las Circulares, Instrucciones y demás Reglamentos que en el ejercicio de la potestad reglamentaria puedan dictarse por los órganos superiores y/o directivos.*

*Tercera.- Adoptar las medidas que procedan en relación con la Delegación Provincial de Empleo, de Cádiz, sobre la remisión de los escritos, recursos, y demás documentación que se presenten en sus Registros oficiales se remitan sin dilación a sus destinatarios y a las unidades administrativas y, en su caso, cuando estén dirigidos a otro órgano ajeno al del Registro, se remitirá, dentro de las veinticuatro horas siguientes, al órgano de destino”.*

Finalmente, por los responsables de la Consejería de Empleo fue aceptada la Resolución formulada por este Comisionado, procediéndose a la reincorporación de los promotores de la queja a sus puestos de trabajo como funcionarias interinas del Cuerpo Superior Facultativo, Opción: Ciencias Sociales y del Trabajo, dándose con ello cumplimiento a los principios generales establecidos en el art. 3 de la Ley 30/1992, de 28 de Noviembre, en su redacción dada por la Ley 4/1999, de Ley 4/1999, de 13 de Enero, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y en todo caso, a los principios de eficacia, jerarquía, sometimiento pleno a la Constitución, a la Ley y al Derecho, de buena fe y de confianza legítima.

## **2. 10. Personal docente.**

En este apartado del informe vamos a dar cuenta de aquellas quejas que durante el año 2008 se han ido recibiendo en esta Institución relativas a los distintos problemas

que han afectado al colectivo de docentes dependientes de la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía

Los temas que durante este año 2008 han generado más conflictividad, o que por su temática merecen ser destacados, a título enunciativo han sido los siguientes: necesidad de que los registros oficiales constaten de alguna manera la presentación de determinados documentos que se unen a la solicitud de participación en procesos selectivos; reducción horaria a los docentes mayores de 55 años; denegación de permiso sin retribución por colaboración con ONG; problemática planteada con los educadores de las residencias escolares; situación en la que se encuentran los profesores que imparten la asignatura de religión en los centros públicos; Docentes excluidos de la bolsa de interinidades al no haber solicitado destino en el plazo habilitado;

De otra parte, debemos significar que como ya viene ocurriendo desde hace algunos años, durante este año 2008 se han seguido recibiendo en esta Institución un número considerable de quejas en las que se planteaba la siguiente problemática: La disconformidad de los docentes interinos en lo que respecta a la adjudicación de su destino; la denegación sistemática de las comisiones de servicios intercomunitarias y comunitarias, así como la no concesión por los tribunales de oposición de los medios de adaptación solicitados por los opositores discapacitados.

Pues bien, en el Informe Anual pasado nos comprometimos a dar cuenta del resultado de aquellas quejas que se estimaban de relevancia y cuyo relato había quedado inconcluso. Así pues, asumiendo nuestro compromiso vamos comenzar el presente Informe con el comentario de dichas quejas:

2. 10. 1. Situación de los opositores discapacitados en el desarrollo de los procesos selectivos.

Para ilustrar este epígrafe conviene recordar que en el Informe Anual pasado dábamos cuenta de la Actuación de Oficio que había promovido esta Institución con el número de **queja 07/3069**.

La mentada actuación de oficio se inicio al tener esta Institución conocimiento, a través de una noticia de prensa, de la situación que afectaba a un grupo de opositores sordomudos quienes habían solicitado a través de los cauces reglamentarios que se les facilitase un interprete de signos para poder realizar la prueba oral del examen de oposición en la mismas condiciones que el resto de opositores no discapacitados. No obstante, la adaptación solicitada les fue denegada

Pues bien, el derecho de las personas discapacitadas a concurrir en un proceso selectivo en condiciones igualdad al resto de opositores esa un Derecho que de manera expresa venía reconocido tanto en la legislación de ámbito estatal como en la legislación autonómica. Concretamente, en el ámbito estatal debemos hacer especial referencia al Real Decreto 2271/04, de 3 de Diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público de personas con discapacidad. Dicha norma incorpora la adopción para las personas con discapacidad que lo soliciten, de «diversas medidas de adaptación y ajustes razonables de medios y tiempos, atendiendo a las dificultades específicas que las personas puedan tener para la realización de las pruebas».

En el ámbito de las competencias educativas asumidas por la Junta de Andalucía, dichos criterios se encuentran desarrollados y reflejados en su

correspondiente legislación y así aparece expresamente en las bases de la convocatoria de esta oposición (BOJA nº 60, de 26 de Marzo, de 2007), que señala textualmente en su punto 5.9 bajo el epígrafe “igualdad de oportunidades” que los tribunales adoptarán las medidas necesarias de forma que el personal aspirante con discapacidad goce de similares oportunidades que el resto. En este sentido se deberá proceder a las adaptaciones necesarias para su adecuada realización, de acuerdo con la Orden PRE/1822/2006, de 9 de Junio (BOE nº 140, de 13 de Junio) y en la que se establecen los “criterios generales para las adaptaciones de tiempos adicionales en los procesos selectivos para el acceso al empleo público de personas con discapacidad”. En este mismo sentido se pronuncia el artículo 27 del Estatuto de Autonomía de Andalucía que «*garantiza la igualdad de oportunidades para las personas discapacitadas*».

Pues bien, tras recordar los antecedentes de esta queja, procede continuar el relato en el punto dónde nos quedamos en el Informe anterior, concretamente en el momento de la recepción del informe solicitado a la Administración educativa.

Recibido el mentado informe, procede transcribir los aspectos mas destacados del mismo:

*“(...)tenemos que informarle lo siguiente:*

*1. El art. 61, 2, B.1 del Real Decreto 276/2007, de 23 de Febrero (BOE del 2 de Marzo) establece textualmente que la citada parte B de la prueba “tendrá por objeto la comprobación de la aptitud pedagógica del aspirante y su dominio de las técnicas necesarias para el ejercicio docente”.*

*2. Tal como explicita el mismo artículo citado, la exposición habrá de tener carácter oral.*

*3 Asimismo, el apartado 3.2.2 de la base tercera de la Orden de 24 de Marzo de 2007 (BOJA del 26), por la que se efectúa la convocatoria del procedimiento selectivo para ingreso en el Cuerpo de Maestros, reconoce al personal con una discapacidad igual o superior al 33% que así lo solicite la posibilidad de “adaptaciones de tiempo y medios para la realización de la prueba”.*

*En base a lo anteriormente expuesto, se transcribe el escrito dirigido por el Director General de Recursos Humanos, de fecha 29 de Junio de 2007 a diversos Tribunales.*

*Ante las dificultades surgidas para disponer de las adaptaciones necesarias para el desarrollo de la prueba oral, (intérprete de lenguaje de signos) en base a lo establecido en el punto 5.9 de la Orden de convocatoria del concurso oposición para ingreso en el Cuerpo de Maestros, se hace necesario demore la citación de las personas afectadas hasta que se produzca la adscripción a ese órgano de selección del personal referido, cuya contratación se está realizando en este momento.*

*A estos efectos deberá notificar personalmente a las personas afectadas esta circunstancia, citándoles en la referida notificación para la fecha y hora de la realización correspondiente prueba.”*

Tras examinar detenidamente su contenido, acogimos con satisfacción la postura receptiva de la Administración en favor de reconocer la adaptación solicitada por este colectivo. Lo que nos llevo a decretar el cierre de las actuaciones en la queja.

Lamentablemente, hemos de señalar que no han sido pocas las quejas que se han recibido en esta Defensoría durante este año 2008, en las que opositores discapacitados denunciaban que la Administración educativa no les había reconocido las adaptaciones personales, materiales y/o de tiempo que habían solicitado en atención al tipo de discapacidad que padecían.

Pues bien en estos casos, llegado el momento de celebración de los exámenes, el tribunal, a solicitud del opositor/a manifestaba desconocer la adaptación solicitada por éstos, alegando que no habían recibido ninguna comunicación de la Administración educativa indicándole las adaptaciones que habrían de reconocerse a los opositores discapacitados adscritos al tribunal. De manera que, en estos casos los opositores se veían obligado/as a realizar sus exámenes, en algunos casos, sin ningún tipo de adaptación y en otros, con una adaptación, en la mayoría de los casos de tiempo, improvisada por el Tribunal, y que no respetaba los tiempos establecidos en las bases de la convocatoria.

Esta actuación, traía como consecuencia que estos opositores/as, a quienes sus limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales influyeron negativamente en la realización de sus exámenes, no pudieran superar el proceso selectivo, después de haber dedicado todo su esfuerzo y sacrificio a su preparación.

Resultaba obvio que nos encontrábamos ante un supuesto de vulneración de un derecho reconocido por la legislación vigente tanto en el ámbito estatal como en el ámbito autonómico.

Fiel reflejo de la problemática planteada lo es la **queja 07/3474**. En esta queja un opositor afectado de una parálisis cerebral infantil manifestada en hemiparesia izquierda, en un grado del 70% , solicitó una adaptación de tiempo para la realización de la prueba escrita en los términos que establecía la Orden PRE/1822/2006, de 9 de Junio (BOE nº 140, de 13 de Junio), y que se concretaba, para su discapacidad, en una ampliación de tiempo de hasta 90 minutos adicionales.

Contaba el opositor que el día de presentación de los opositores en la sede del Tribunal, el Sr. Presidente del mismo, comunicó públicamente que para todos los opositores discapacitados que hubieran solicitado adaptación en la prueba escrita, corresponderían sólo 30 minutos adicionales, vulnerándose de esta forma, alegaba el interesado, la Orden PRE/1822/2006, de 9 de Junio (BOE nº 140, de 13 de Junio), en cuyo anexo se establecen diferentes tiempos, según tipos y grados de minusvalía.

No obstante, explicaba el interesado que el día de realización de la prueba escrita, el Sr. Presidente del Tribunal anuncia que el tiempo adicional quedaba reducido, todavía más, a 20 minutos, amparándose según él, en una "*llamada de Sevilla*", contradiciéndose con lo que él mismo había dicho el día de presentación de los opositores, e incumpliendo la normativa a la cual remitía las propias bases de la convocatoria del proceso selectivo.

Por último, había que añadir, según relato del propio interesado que, sin haber finalizado el plazo adicional establecido por el Sr. Presidente del Tribunal, 20 minutos, para la realización de la prueba escrita y a falta todavía de 5 ó 6 minutos para su terminación, el Sr. Presidente se acercó al interesado y le instó a que dejase de escribir inmediatamente e hiciese entrega del examen.

Admitida a trámite la presente queja se inició la oportuna investigación ante la Dirección General de Profesorado y Gestión de Recursos Humanos.

Tras examinar la distinta información que nos fue trasladada por ese organismo, y no mostrándose esta Institución conforme con su contenido, acordamos formular al mentado Centro Directivo, de acuerdo con lo establecido en el art.29.1 de nuestra Ley Reguladora un **Recordatorio** de Deberes Legales, acompañado de la oportuna Recomendación, en los términos que a continuación pasamos a transcribir:

*“(…)Como Vd. recordará, la petición de esta Institución no era otra más que la de conocer cuáles habían sido los motivos por los que el Tribunal de oposición no concedió al interesado el tiempo de adaptación que legalmente le hubiese correspondido de acuerdo con lo establecido en el Anexo de la Orden 1822/2006 de 9 de Junio, y mas aún por qué se restó tiempo al inicialmente reconocido -extensible a todos los opositores discapacitados con independencia del tipo y grado de discapacidad reconocido- quedando pues reducido el tiempo de adaptación que se le concedió al interesado a menos de 20 minutos.*

*Pues bien, a la vista de lo actuado hasta este momento en el presente expediente de queja, parece deducirse que no es voluntad de ese Centro Directivo, dar respuesta a la petición de información solicitada por esta Institución, manteniendo en todo momento, la discrecionalidad de los tribunales a la hora de determinar los tiempos de adaptación.*

*Sin embargo, esta Institución discrepa con la actuación del tribunal en lo que respecta al supuesto que centra el interés de la presente queja, toda vez que resultando acreditado que el interesado padecía una hemiparesia izquierda en un grado del 70%, no hay razón, o al menos no se ha justificado por parte del tribunal, para no haber concedido al interesado los tiempos de adaptación adicional que de manera expresa se recogen en el anexo de la Orden 1822/2006 de 9 de Junio. Sin que, entienda esta Institución, podamos hablar de discrecionalidad técnica, sino antes al contrario en este supuesto los tribunales de oposición velaran para que se respeten los tiempos de adaptación regulados legalmente, permitiéndose así que el personal aspirante con discapacidad goce de similares oportunidades que el resto, presupuesto éste que, al parecer, no se ha dado en el caso del interesado.”*

En consecuencia con todo cuanto antecede, y de acuerdo con lo establecido en el art..29.1 de la Ley 9/1983, de 1 de Diciembre del Defensor del Pueblo Andaluz, procede formular a esa Dirección General el siguiente **Recordatorio** de Deberes Legales:

Base 5ª apartado 9 de la Orden de 24 de Marzo de 2007, por la que se efectúa convocatoria del procedimiento selectivo para el ingreso en el cuerpo de maestros.

«Los tribunales adoptarán las medidas necesarias de forma que el personal aspirante con discapacidad, goce de similares oportunidades que

el resto. En este sentido, se deberá establecer, para las personas que participan por el turno de reserva de discapacidad que lo soliciten, en la forma prevista en el apartado 3.2.2 de la Base Tercera de esta Convocatoria, las adaptaciones para su adecuada realización, de acuerdo con la Orden PRE/1822/2006, de 9 de Junio, por la que se establecen criterios generales para la adaptación de tiempos adicionales en los procesos selectivos para el acceso al empleo público de personas con discapacidad».

En consecuencia, y en base lo establecido en la norma de referencia, procede formular esa Dirección General, en base a lo establecido en el art. 29.1, de la Ley 9/1983, de 1 de Diciembre, del Defensor del Pueblo Andaluz la siguiente

**Recomendación:**

*“Que se proceda, en el caso del interesado, a retrotraer las actuaciones al momento de celebración de las pruebas, celebrándose éstas con la concesión de los tiempos adicionales que le legalidad vigente contempla en atención a la discapacidad que padece el interesado”.*

A la fecha de redacción del presente Informe aún no se había recibido unan respuesta de la Administración educativa a la Recomendación formulada por esta Oficina

2. 10. 2. Publicación de los listados relativos a los opositores admitidos al segundo examen de oposición.

Como ya se comentara en extenso en el Informe Anual pasado, con ocasión de una queja en la que el interesado solicitaba mantener su anonimato, se planteaba un problema que afecta a aquellos participantes en los procesos selectivos que residen fuera de las capitales de provincias, lugar donde se celebran las pruebas selectivas, habida cuenta que, según nos trasladaba el interesado, las listas de los opositores admitidos al segundo examen se publicaban únicamente en los edificios públicos de la capital, en el plazo máximo de las 48 horas anteriores a la celebración de la prueba.

Esta circunstancia, la publicación de las listas únicamente en las capitales de provincia, situaba a los opositores que residían en una localidad distinta, en una posición de absoluta indefensión y discriminación respecto al resto de opositores que tenían su residencia en la localidad de publicación.

Considerando esta Institución que el asunto planteado merecía ser tratado, acordamos iniciar una actuación de oficio a la que correspondió el número de referencia **queja 07/3087**.

Pues bien, a la fecha de redacción del pasado informe aún no se había recibido en esta Institución el Informe solicitado a la Administración educativa con ocasión de la queja de referencia.

Una vez recibido dicho informe y tras su examen y estudio acordamos formular a la Dirección General de Profesorado y Gestión de Recursos Humano, con amparo en el art. 29.1 de la Ley Reguladora de esta Institución la siguiente **Sugerencia:**

*“que en lo selectivos que se convoquen en el futuro se valore y estudie la conveniencia de utilizar además, la red telemática como sistema publicación”.*

La Administración educativa aceptó nuestra Sugerencia, lo que nos permitió dar por finalizadas las actuaciones en la queja.

Una vez realizada la dación de cuenta de aquellas quejas que habían sido objeto de comentario en el Informe Anual pasado, y cuyo relato había quedado inconcluso, vamos a pasar al análisis de aquellos asuntos que han generado mayor conflictividad el año 2008, o que a juicio de esta Institución merecen ser comentados:

2. 10. 3. Necesidad de acreditación de la documentación que se aporta junto a la solicitud de participación, en un proceso selectivo.

Durante este año 2008 han sido varias las quejas que se han recibido en esta Institución por parte de algunos opositores/as que habían quedado excluidos del proceso selectivo al no haber aportado determinada documentación que resultaba, en algunos casos, requisito sine qua non para poder participar en el proceso selectivo, de acuerdo con las bases de la convocatoria, de manera que quedaban excluidos del proceso, en otros casos, nos estábamos refiriendo a documentos que acreditaban méritos baremables, cuya pérdida traía como consecuencia que en algunos opositores no obtuvieran la plaza.

Pues bien, tras un examen detenido de las quejas recibidas, pudimos concluir que efectivamente el opositor se encontraba en una posición de absoluta indefensión frente a la Administración, toda vez que ante la afirmación inamovible de la Administración al considerar que no ha presentado determinada documentación, es el opositor en este caso a quien incumbe la carga de la prueba, es quien tiene que demostrar que la ha presentado, careciendo de medio alguno a tal fin, toda vez que el único documento sellado por la Administración es la solicitud de participación en el proceso selectivo, mas nada.

Fiel reflejo de *“se permitiera a los participantes del concurso obtener un elemento acreditativo de la entrega de los méritos dentro del plazo de presentación de solicitudes de participación en el mismo”*.

Otra posible solución sería tomar ejemplo de algunos cuerpos de funcionarios en los que los méritos permanecen de forma constante en una base de datos y se van actualizando periódicamente con los nuevos méritos obtenidos y se puede subsanar cualquier error en todo momento ya que el funcionario concursante tiene acceso a dichos datos incluso antes de convocarse el Concurso de Traslados.

Tras un detenido examen de la problemática que se nos trasladaba por la interesada, esta Institución considero que la petición que en la misma se contenía estaba cargada de razón, siendo de todo punto justa y legítima, y por ello merecedora del amparo de esta Defensoría.

En consecuencia acordamos la admisión a trámite de la queja solicitando el preceptivo informe de la Dirección General de Profesorado y Gestión de Recursos Humanos.

En su informe el citado Centro Directivo nos informaba lo siguiente:

*“(…)Por consiguiente, al margen del ámbito competencial para la modificación de la mencionada normativa, debemos manifestar que hasta*

*la fecha no ha sido planteado en el seno de esta Consejería de Educación ningún cambio en cuanto al procedimiento de registro y/o, en su caso, de recogida de documentación de aquellas personas que participan en los diferentes procesos concursales, ya que, aún en el caso de que estos sean masivos..., no tenemos constancia de que ninguna documentación haya sido objeto de pérdida.”*

A la vista de la información recibida y con el ánimo de poder dictar una resolución definitiva en la queja con las debidas garantías, solicitamos del organismo afectado la emisión de un nuevo informe en relación con las siguientes cuestiones puntuales:

- *“Deberá indicárse nos que precepto legal determina que en los supuestos de participación en procesos de concurrencia competitiva, el registro únicamente podrá sellar la copia de la solicitud y no de ningún otro documento.*

- *Resultando además de posible, probable, que en los registros pueda extraviarse determinada documentación habida cuenta el volumen de documentos de recogen y, constando a esta Institución que se han dado casos, en los que el interesado se ha visto gravemente afectado y en una situación de absoluta indefensión, queremos saber cual es la posición de esa Dirección General sobre la conveniencia de adoptar alguna medida en prevención de estos casos.”*

La respuesta de la Administración educativa a la anterior petición no venía aportar nada nuevo; únicamente se limitaba a reiterar que la normativa vigente únicamente establece la obligación de estampación de los Registros únicamente sobre la primera hoja de la documentación presentada, es decir la solicitud.

De manera que, considerando como ya hemos avanzado, que nos encontrábamos ante un interés necesitado de protección, en uso de las competencias que esta Institución tiene atribuidas por ley, formulamos a la Dirección General de Profesorado y Gestión de Recursos Humanos la siguiente **Sugerencia**:

*“Que por esa Dirección General, en el ámbito de las competencias que le son propias, estudie las propuestas del interesado, y sin resultara posible legalmente acordara la procedente, o en su caso, estudiara la implantación de cualquier otra medida que de alguna manera venga a dejar constancia de la documentación aportada por el participante en un procedimiento de concurrencia competitiva”.*

A la fecha de redacción de estas líneas aún no hemos obtenido una respuesta de la Administración educativa sobre la aceptación o no aceptación de la Sugerencia formulada.

#### 2. 10. 4. Reducción Horaria a los docentes mayores de 55 años.

En este apartado vamos a comentar la situación que afectaba a los docentes mayores de 55 años que solicitaban acogerse a la reducción de jornada laboral en los términos que regula el Acuerdo adoptado entre la Administración educativa y las Centrales Sindicales con representación en la Mesa Sectorial.

Pues bien, el conflicto radicaba en las distintas interpretaciones que sobre la ampliación de dicho acuerdo mantenían la Administración y los docentes afectados.

El colectivo de docentes afectados entendía que la interpretación válida era la que mantenía la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, en su sentencia de fecha 27 de Junio de 2007.

El citado Tribunal consideraba que la reducción de jornada había que entenderla sin permanencia en el centro, declarando el derecho del actor a recuperar las horas acumuladas y no disfrutadas. Sin embargo, la Administración educativa, en contra del criterio jurisdiccional, mantenía que el derecho a reducción de jornada para los docentes mayores de 55 años en los términos previstos en el Acuerdo sindical consistía en el derecho de los docentes a sustituir parcialmente su jornada lectiva semanal por actividades de otra naturaleza.

De entre las quejas recibidas sobre este asunto merece ser destacada la **queja 08/1295**. En esta queja el interesado nos manifestaba que reuniendo, en su opinión, los requisitos que resultan exigibles para poder acogerse a la reducción de jornada regulada para los docentes mayores de 55 años, solicitó a la Administración educativa que declarara los efectos de extensión de sentencia a su caso particular, nos referimos a la sentencia dictada por la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, antes comentada.

La presente queja fue admitida a trámite a los únicos efectos de interrumpir el silencio administrativo que afectaba a la solicitud del interesado.

No obstante, la Administración en su informe, de una parte, nos trasladaba los argumentos que avalaban su interpretación en relación al Acuerdo sindical existente sobre esta reducción de jornada, en el sentido de que esta reducción no eximía al docente de permanecer en el centro educativo.

En este sentido, nos informaba la Administración que con el ánimo de dotar a dicho Acuerdo sindical de la necesaria fuerza normativa se había dictado la Orden de 16 de Abril de 2008, por la que se modificaba parcialmente la Orden de 4 de Septiembre de 1987, por la que a su vez se regulaba la jornada laboral de los funcionarios públicos docentes, incluyéndose el texto íntegro del acuerdo sindical, cuya interpretación ha suscitado la presente controversia, en el nuevo texto normativo.

Para una mayor ilustración vamos a reproducir el texto íntegro del artículo único de la Orden de 16 de Abril de 2008:

«El personal funcionario docente de los centros docentes públicos del ámbito de gestión de la Consejería de Educación que cuente con cincuenta y cinco o más años de edad a 31 de Agosto de cada anualidad tendrá una reducción en su jornada lectiva semanal, a partir de dicha fecha, de dos horas. Dicha reducción semanal se llevará cabo en el horario de docencia directa con el alumnado, sin que ello implique reducción del horario semanal de dedicación directa al centro, establecido en 30 horas».

De otra parte, en cuanto a la petición concreta de extensión de sentencia, nos manifestaba la Administración educativa que era ésta una solicitud que, de acuerdo con lo establecido en el art 110.1 de la Ley 29/1998 de 13 de Julio, Reguladora de la

Jurisdicción Contenciosa administrativa habría de dirigirse ante el órgano jurisdiccional que hubiera dictado la resolución de la que se pretende que se extiendan los efectos.

En efecto, en cuanto al fondo del asunto, es evidente que la cuestión controvertida había sido suscitada al haberse regulado normativamente la reducción de jornada de los funcionarios docentes mayores de 55 años.

En cuanto al silencio administrativo, el mismo seguía existiendo, lo que nos llevó a dirigirnos una vez más, en esta ocasión, a la Delegación Provincial de Educación, instando a dicho organismo, nuevamente, a resolver de manera expresa la solicitud del interesado.

A la fecha de redacción de estas líneas estamos pendiente de conocer la respuesta la Delegación Provincial.

#### 2. 10. 5. Denegación de permiso sin retribuir por colaboración con ONG.

La problemática que ilustra este apartado ya se planteó en el año 2006 con ocasión de la **queja 06/1553**. El interesado nos denunciaba que había solicitado un permiso sin retribución para colaboración con ONG, al amparo de lo establecido en el art 11.1.1b) Decreto 347/2003 de 9 de Diciembre que modificaba el Decreto 349/1996 de 16 de Julio por el que se regulaban diversas formas de prestación del tiempo de trabajo del personal funcionario en la Administración de la Junta de Andalucía, cuyo tenor literal resulta necesario reproducir para un mayor entendimiento de la cuestión suscitada:

Art 11.1.1.b) «los funcionarios que acrediten su colaboración con alguna ONG, debidamente inscrita en el registro correspondiente, podrán disfrutar de un período de permiso no retribuido de hasta seis meses de duración. Este período podrá ser ampliado por otro período igual previa autorización de la Dirección General de la Función Pública».

Pues bien, la Administración educativa denegó la petición del interesado, por considerar que dicho permiso no se encontraba entre los que se regulaban en la circular de 6/4/2005 de la entonces Dirección General de Gestión de Recursos Humanos, sobre permisos y licencias para el personal docente.

Examinada la petición del interesado, así como la normativa vigente en materia de permisos y licencias para el personal docente hubimos de concluir que desde un punto de vista jurídico la actuación de la Administración educativa podía incurrir en irregularidad, toda vez que estando el solicitante en posesión de los requisitos formales que exigía el Art. 11.1.1.b) del Cuerpo Legal anteriormente citado, para poder disfrutar del permiso por colaboración con ONG, se denegaba el mismo en base a que éste no estaba contemplado en una Circular. En opinión de esta Institución, se estaba restringiendo un derecho reconocido por un Decreto, disposición legal de rango superior a una mera circular, y sin embargo, para la Administración educativa prevalecía la Circular.

Además, un dato más que pone de manifiesto el derecho del interesado a disfrutar del permiso solicitado, y del fracaso, desde un punto de vista estrictamente jurídico, de la tesis que mantenía la Administración educativa, venía dado por el art.1.2

del Decreto 349/1996 de 16 de junio que, en su apartado segundo, establecía de manera inequívoca su aplicación con carácter docente y sanitario.

Así, considerando esta Institución, que el derecho del interesado a disfrutar del permiso solicitado contaba con el necesario apoyo legal para su concesión, y que por consiguiente que su denegación suponía una clara lesión de un derecho legalmente reconocido, procedimos a formular a la entonces Dirección General de Gestión de Recursos Humanos siguiente **Recomendación**:

*“Que se dicte la correspondiente Orden que regulen los permisos y licencias del personal docente perteneciente al ámbito de Gestión de la Junta de Andalucía, en la cual deberá incluirse contemplarse el permiso por colaboración con ONG en los términos que se establecen en el Decreto 347/2003 de 9 de diciembre, por no existir justificación legal alguna que avale la exclusión de dicho permiso para el colectivo docente”.*

Finalmente, se recibió en esta Oficina un informe del entonces Director General de Gestión de Recursos Humanos en el que manifestaba que aceptaban la Recomendación formulada, comprometiéndose a que al inicio del curso 2007-2008 se encuentre vigente una disposición normativa que, entre otros, incluya el permiso por colaboración con ONG, tal como se establece en el Decreto 347/2003 de 9 de Diciembre.

Aceptada nuestra Recomendación, decisión ésta que acogimos con gran satisfacción, procedimos a decretar el archivo de las actuaciones en la queja.

Ello no obstante, en el año siguiente, 2007, el interesado vuelve a dirigirse en queja ante esta Institución, generándose la **queja 07/4509**. En esta ocasión el interesado nos informa que ha vuelto a solicitar para el curso 2007-2008 un permiso sin retribución por colaboración con ONG, habiéndosele denegado éste por Resolución de la Delegación Provincial, reproduciendo íntegramente los argumentos que sirvieron de base para denegar su solicitud anterior, es decir, que dicho permiso no estaba contemplado en la circular que regula los permisos y licencias del personal docente.

Asimismo nos trasladaba el interesado su sorpresa ante la actuación de la Administración educativa, lo que sorprende aún mas si cabe, si tenemos en cuenta que anteriormente le había sido estimado el recurso de alzada formulado por el interesado contra la Resolución de la Delegación Provincial que le denegaba el permiso anterior.

Pues bien, a la vista de la situación denunciada, acordamos la admisión a trámite de la presente queja, solicitándose el preceptivo informe de la antigua Dirección General de Gestión de Recurso Humanos, organismo éste que nos respondió en el sentido que a continuación pasamos a detallar:

*“(...) diversas circunstancias han impedido que la referida disposición normativa haya sido publicada en la fecha prevista, (si bien, no obstante, mantenemos el compromiso de hacerlo en le presente curso)(...)”.*

Finalmente, acordamos formular a la citada Dirección General la siguiente **Recomendación**:

*“Que sin mas demoras, y en cumplimiento de la Resolución del Viceconsejero de Educación de fecha(...) se proceda por el órgano competente a reconocer al interesado el derecho a disfrutar del permiso solicitado para colaboración con ONG durante el período (...)”.*

La Administración educativa aceptó nuestra Recomendación, por lo que dimos por finalizados los trámites de la queja.

2. 10. 6. Opositores excluidos de la bolsa de interinidades por no presentar su solicitud de destino en el plazo establecido a tal fin

Para ilustrar la problemática comentada, sirva de ejemplo la **queja 08/3270**. En esta queja la interesada nos manifestaba que en la Base 17 de la Orden de 25 de Febrero de 2008, por la que se convocan procedimientos selectivos para ingreso en los Cuerpos de Profesores de Enseñanza Secundaria se daban tres tipos de instrucciones dirigidas a:

«17.1. El personal interino con tiempo que se presente al procedimiento selectivo (...).

17.2. Quien participe por una especialidad de otro Cuerpo distinto al que está adscrito.

17.3. Y, en un tercer lugar, (17.3) a “El personal que no pertenezca a los colectivos anteriores, el cual presentará solicitud para la obtención de destino provisional del 2 al 16 de Mayo de 2008, en la forma que asimismo establezca la Resolución anteriormente citada».

Contaba la interesada que acudió a las dependencias de la Delegación de Málaga con la finalidad de entregar los documentos necesarios para solicitar su inclusión en las bolsas de interinidad, no admitiéndole la solicitud, toda vez que *“debería haber hecho esa solicitud de destino provisional del 2 al 16 de Mayo”*.

Sin embargo, la interesada entendía que no estaba incluida en ninguno de los tres supuestos establecidos en la precitada Orden, al no haber sido nunca funcionaria interina (17.1), ni haber pertenecido a ninguna otra especialidad (17.2), ni deducirse de la redacción del apartado 3º de la base 17ª que el opositor libre se encontraba incluido en el supuesto del 2º personal que no pertenece a los colectivos anteriores”, más aún entendía la interesada, cuando la condición común a los tres “colectivos” es la de pertenecer al “personal docente” al que hace referencia explícita la Resolución de 28 de Abril, no ostentando la interesada la condición de personal docente.

De otra parte, explicaba la interesada en su escrito de queja, que nunca había supuesto que debería haber hecho una solicitud de destino provisional previamente a saber si aprobaba o suspendía, si aprobaba con plaza, o si, como sucedió aprobó sin obtener plaza, y añadía que si bien conocía la existencia de bolsas de interinidad siempre había supuesto que las solicitudes serían posteriores a la obtención de los resultados.

Pues bien, tras un examen detenido de la queja, junto con la normativa de aplicación al supuesto que en la misma se planteaba, concretamente la Orden de 25 de Febrero de 2008, de la Consejería de Educación, en relación con la Resolución de 28 de abril de 2008 de la antigua Dirección General de Gestión de Recursos Humanos, pudimos concluir que la dicción del apartado de 3º de la Base nº 17 de la mentada

Orden, en el que según la posición que al parecer mantenía la Administración educativa, se incluían todos aquellos opositores libres que siendo la primera vez que concurrían a un proceso selectivo y no habiendo obtenido plaza, aspiraban a su inclusión en la bolsa de interinidades, resultaba poco afortunada, toda vez que teniendo en cuenta que en el año 2008, la convocatoria de la bolsa de interinidades se había anticipado a la iniciación del proceso selectivo, difícilmente los participantes que por primera vez concurrían en dicho proceso conocían cual iba a ser su situación tras la conclusión del mismo, no sintiéndose pues incluidos en el colectivo al que se refería el apartado tercero de la citada Base.

En este sentido, resultaba necesario tener en cuenta la doctrina mayoritaria coincidía al analizar el lenguaje administrativo, en la necesidad de que el mismo sea expresivo, claro, conciso y preciso.

En España desde el año 1989 se estaba llevando a cabo una serie de actuaciones con la finalidad de “mejora de la inteligibilidad del lenguaje administrativo”. De manera que con el propósito de hacer el lenguaje administrativo más sencillo y comprensible, en el año 1993 se elaboró un “Manual de Estilo”, sobre todo para la redacción de los documentos administrativos dirigidos a los ciudadanos. De entre las principales recomendaciones para la mejora de la comprensión del lenguaje de esta naturaleza, cabía citar “el uso de un lenguaje apropiado al mensaje y al destinatario de tal modo que la información que se pretende transmitir resulte accesible al receptor.

Resultaba evidente que la dicción de la base 17, en su apartado 3, de la Orden precitada, no cumplía la finalidad que debe perseguir el lenguaje administrativo, sino antes al contrario, la confusa redacción de la norma había propiciado que buena parte de los participantes en el proceso selectivo se hubiesen visto sorpresivamente excluidos de la bolsa de interinidades. Situación ésta que contravenía el principio de buena fe, transparencia administrativa y el derecho a una buena administración, que se predica en el vigente Estatuto de Autonomía y en la Ley de Administración de la Junta de Andalucía.

Por ello, debiendo considerar injusta, por las razones que han sido expuestas, la situación en la que se encontraba el colectivo de opositores que habían resultado excluidos de la bolsa de interinidades al no haber formalizado en tiempo y forma la solicitud de adjudicación de destinos en la forma que exigía la Resolución de la antigua Dirección General Gestión de Recursos Humanos de fecha 28 de abril de 2008, procedimos a formular a la citada Dirección General, la siguiente **Recomendación**:

*“Que por esa Dirección General en uso de las facultades que por ley tiene reconocidas, proceda a habilitar un nuevo plazo, al que se deberá dar la oportuna y necesaria publicidad, a fin de que los opositores, incluidos según criterio de ese centro directivo en el apartado 3º de la base 17 de la Orden de 25 de febrero de 2008, que en su momento, por desconocimiento, no presentaron la solicitud de adjudicación de destino puedan hacerlo. Ahora bien, éstos deberán conservar el orden de prioridad que le hubiera correspondido en la bolsa de interinidades de haber presentado dicha solicitud en su momento, ya que de lo contrario, estaríamos ante una situación de clara discriminación”.*

Finalmente, dando cumplimiento a la Recomendación formulada, se procedió a la publicación de la Resolución de 31 de Julio de 2008, de la Dirección General de

Profesorado y Gestión de Recursos Humanos, en la que se estableció un nuevo plazo para la presentación de solicitudes para la participación en los procedimientos de adjudicación de destinos provisionales para aquellas personas que no lo hicieron en el plazo establecido, a los solos efectos de figurar en la bolsa o lista del cuerpo o especialidad oportunos para posibles vacantes o sustituciones tras la adjudicación definitiva de los destinos provisionales”.

Pudiéndose deducir de la respuesta recibida que se había dado cumplimiento a la Recomendación formulada, quedando de esta forma solucionada la problemática por la que la interesada solicitó la intervención de esta Institución, acordamos dar por finalizadas nuestras actuaciones en la queja.

## **2. 11. Personal Sanitario.**

En este apartado del informe vamos a dar cuenta de aquellas quejas que se han dirigido a esta Institución, en el año 2008, a instancias del personal sanitario incluido en el ámbito de gestión del Servicio Andaluz de Salud.

Los temas que durante este año 2008 han generado más conflictividad, o que por su temática o por el número de personas afectadas merecen ser destacados, son los siguientes: la problemática derivada del nuevo baremo para la inclusión en la Bolsa Única; la convocatoria de dos procesos selectivos en el mismo día y hora; discrepancia con la desaparición de la Dirección Regional de desarrollo e Innovación de Cuidados de Enfermos; evaluación de la “Prueba de Competencia”; exención de guardias por alcanzar la edad de 55 años y otros.

De entre los asuntos citados, por su interés, nos vamos a detener en el examen de los siguientes:

2. 11. 1. Disconformidad con el nuevo baremo para la inclusión en la Bolsa única de Servicio Andaluz de Salud.

Para ejemplificar la problemática que ilustra este epígrafe sirva de ejemplo la **queja 08/2361**. Como cuestión previa, conviene aclarar que fue éste el expediente al que se acumularon, en aras al principio de agilidad y economía, las más de setenta quejas que sobre el particular se recibieron en esta Oficina.

Pues bien, en sus quejas los interesados nos denunciaban la injusticia, que en su opinión, se produciría, con la publicación oficial y definitiva de la Bolsa de Contratación Única por parte del Servicio Andaluz de Salud.

Manifestaban los interesados que en la referida Bolsa Única sólo se contemplaban los méritos obtenidos hasta 2006, por tanto, en opinión de los interesados, nos encontrábamos ante una Bolsa que calificaban de obsoleta, que no se ajustaba a la realidad, presentando un desfase de casi tres años respecto a los méritos que serían baremables. Este punto, igualmente en opinión de los interesados, chocaba frontalmente con lo que serían los principios que inspiraron la creación de la Bolsa Única de Contratación: permanente, abierta y actualizada.

Explicaban los interesados que en la bolsa única que iba a entrar en vigor, no se encontraban incluidos ciertos méritos que ya habían sido reconocidos en BOJA

189/2008 de fecha de 22 de Septiembre de 2008, y que resultaban de extrema importancia a la hora de obtener el baremo definitivo.

Consideran los interesados que si entrase en vigor la bolsa con méritos hasta 2006 se estarían transgrediendo derechos fundamentales del trabajador y se verían abocados a unos Contenciosos-Administrativos de grandes dimensiones que a nadie beneficiarían.

Finalmente manifiestan los interesados que con esta situación podría darse el caso de que trabajadores con más de diez años de experiencia se viesan desplazados por otros con menos de dos, como consecuencia de que no son valorados cursos que siempre lo han sido y reconocidos en BOJA, así como no baremar los méritos hasta 2008.

Admitida a trámite la presente queja se solicitó el preceptivo informe de la Dirección General de Personal y Desarrollo Profesional de SAS.

En su informe la citada Dirección General tuvo a bien manifestar lo siguiente:

*“(...)Este proceso introduce novedades importantes como el establecimiento de un baremo único y homogéneo a nivel regional, con el objetivo de que nuestros profesionales tengan la opción de trabajar en cualquier provincia andaluza en condiciones de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.*

*En el escrito presentado por la interesada, no especifica qué tipo de formación o méritos no se incluyen en el nuevo baremo. No obstante, como ha quedado de manifiesto la valoración de los méritos ofrece plenas garantías jurídicas tal como se recoge en la normativa vigente.*

*Por otra parte la estabilidad laboral a la que alude (...) en una Administración Pública se consigue participando en los procesos selectivos convocados para obtener una plaza básica de personal estatutario fijo en la categoría que corresponda. Por ello, el baremo de mérito aprobado en Mesa Sectorial de Sanidad en nada afecta a la estabilidad de un nombramiento temporal, que por propia definición es provisional, y el tipo de nombramiento de carácter eventual se expide, conforme al art. 9.3 de la Ley 55/2003, de 16 de Diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, entre otros supuestos, “cuando se trate de la prestación de servicios determinados de naturaleza temporal, coyuntural o extraordinaria”. Asimismo, esa disposición establece que “se acordará el cese del personal estatutario eventual cuando se produzca la causa o venza el plazo que expresamente se determine en su nombramiento, así como cuando se supriman las funciones que en su día lo motivaron”.*

Pues bien, tras examinar el informe que nos había sido remitido por la Dirección General de Personal y Desarrollo Profesional del Servicio Andaluz de Salud junto con la documentación que constaba unida al mismo, hubimos de concluir que la creación de una bolsa única y la nueva baremación en la forma y periodos que se acordaban en el Pacto de la Mesa Sectorial de Sanidad de fecha 22 de Mayo de 2005, modificado por Resolución de fecha 31 de Mayo de 2008, resultaba ajustada a derecho, por encontrarse

dicho Pacto plenamente en vigor y no haber sido objeto de impugnación alguna en los plazos predeterminados.

De otra parte, tras el examen de la documentación aportada por la Administración sanitaria, esta Institución no podía concluir que la baremación de méritos que en el Pacto controvertido se contemplaba viniese a perjudicar a determinados colectivos, resultando de interés destacar la continua actualización de méritos, de acuerdo con lo establecido en el punto 6 del mentado Pacto.

No obstante, en aras a profundizar aún más sobre este asunto y poder así adoptar una resolución definitiva en el presente expediente de queja con las debidas garantías, consideramos oportuno dirigirnos nuevamente a la los interesados a fin de que nos concreten en que aspectos les perjudica la aplicación del nuevo baremo nacido de dicho Pacto; así como los aspectos concretos del baremo que han sido suprimidos o se les ha dado una menor puntuación respecto del anterior.

A la fecha de redacción de estas líneas estamos a la espera de la información solicitada a los interesados las distintas quejas que sobre este particular se han recibido. Momento en el cual valoraremos dicha información junto con la remitida en su día por la Administración sanitaria, adoptando las actuaciones que procedan en defensa de la legalidad vigente.

#### 2. 11. 2. Convocatoria de dos procesos selectivos coincidentes en día y hora.

Fiel reflejo de la problemática que ilustra este apartado lo es la **queja 08/0572**. En esta queja el interesado nos manifestaba que había presentado su solicitud de participación en dos procesos selectivos convocados por el Servicio Andaluz de Salud, para las categorías de fisioterapia y terapia ocupacional.

No obstante, denunciaba el interesado que se había fijado como fecha de realización de los exámenes en ambas convocatorias el mismo día y a la misma hora, por lo que perdía su derecho a presentarse a una de las convocatorias.

Así, tras examinar los hechos que motivaban la queja del interesado y vista la legislación aplicable, hubimos de concluir que no existía irregularidad en la actuación de la Administración sanitaria. Ahora bien, sin obviar las dificultades que sin dudas existen a la hora de organizar las convocatorias de los distintos procesos selectivos, entendía esta Institución que no podíamos tampoco obviar que el personal perteneciente a un grupo determinado podía presentarse a los distintos procesos selectivos para el acceso a distintas categorías dentro del mismo grupo.

Así pues, convocar el mismo día y a la misma hora dos procesos selectivos pertenecientes a un mismo grupo profesional, estaba limitando o restringiendo las posibilidades de acceso al empleo público.

Por ello, entendía esta Institución que tratándose, en este caso, de un único órgano convocante -SAS-, en virtud del principio de flexibilidad en orden a lograr la máxima concurrencia, que preside la actividad pública, debería de hacerse un esfuerzo por tratar de no hacer coincidir las convocatorias de exámenes correspondientes a las distintas categorías profesionales incluidas de un mismo grupo.

En consecuencia con lo expuesto, y considerando que nos encontrábamos ante un derecho necesitado de protección, en base a las facultades que nos concede nuestra Ley Reguladora procedimos a formular a la Dirección General de Personal y Desarrollo Profesional la siguiente **Sugerencia**:

*“Que en futuros procesos selectivos, y en aras a facilitar la máxima concurrencia, se trate de no hacer coincidir en el tiempo los exámenes de las distintas categorías profesionales pertenecientes a un mismo grupo.”*

A la vista de la Sugerencia formulada la citada Dirección General nos traslado su compromiso a estudiar, en futuras Ofertas de Empleo Público, la posibilidad de realizar los exámenes, correspondientes a las distintas categorías, en fechas distintas.

2. 11. 3. Situación laboral de los capellanes en los Hospitales de la red sanitaria andaluza.

Durante este año 2008 han tenido entrada en esta Institución algunas quejas tramitadas a instancias de capellanes que prestan sus servicios en hospitales andaluces, en las que nos denunciaban su precaria situación laboral con respecto al resto de personal del SAS, y que describían en los siguientes términos:

*“Somos nombrados por el obispo para cubrir la plaza en el hospital.*

*- La seguridad social que tenemos es la especial que tenemos todos los sacerdotes y con respecto al salario mínimo interprofesional.*

*- En el hospital debemos organizarnos los capellanes para cubrir todas las horas de la semana: 48 ó 72 horas, ya que somos tres en los grandes pabellones. Dos días fijos a la semana y un domingo cada tres. Sean o no festivos.*

*- Mensualmente se nos ingresa 824,57 euros. En 14 pagas anuales, no en concepto de nómina, sino como proveedores.*

*- Cuando uno se va de vacaciones (1 mes) Los dos restantes debemos cubrirle, pasando a tener 72 ó 96 horas semanales: (tres días fijos a la semana y domingos alternos).*

*- Tenemos sacristía-despacho-y habitación, se nos facilita uniforme, tickets de comida, busca como a cualquier personal de guardia.*

*- Sufrimos todos los riesgos hospitalarios, pues pasamos por todos los servicios del hospital.*

*- Si te pones enfermo no hay quien te cubra y la responsabilidad recae sobre cada uno de los capellanes.*

*- No tenemos festivos, días disponibles, baja complementos, antigüedad, etc.*

*- Cualquier formación específica corre a nuestro cargo.*

*- Este trabajo no nos cuenta en nuestro historial laboral, ni hay cotización a la seguridad social. Si tenemos retenciones (IRPF)”*

Tras examinar la denuncia recibida, y con el ánimo de conocer en detalle los extremos del conflicto planteado, nos dirigimos al Hospital afectado recabando de dicho organismo la preceptiva información.

Dando respuesta a nuestra petición, la Dirección del hospital afectado se pronunciaba en los siguientes términos:

*“1º) Con fecha 24/07/85 y en aplicación del Acuerdo entre el Estado Español y la Santa Sede sobre asuntos jurídicos de 03/01/79, se firmó el Acuerdo sobre asistencia religiosa católica en Centros Hospitalarios Públicos, que fue publicado por Orden del Ministerio de la Presidencia del Gobierno de fecha 20 de Diciembre de 1987 (BOE de 21 de Diciembre).*

*Con fecha 29/12/86 se firmó un Convenio para la asistencia religiosa católica en los Centros Hospitalarios de la Red Pública integrada de Andalucía (BOJA de 17/03/87), en cuyo art. 5º se establece que “los capellanes o personas idóneas para prestar la asistencia religiosa católica, serán designados por el ordinario del lugar y nombrados por el Director Provincial de la RASSA”. En su cumplimiento el Obispado de Málaga designó a D. (...) Capellán de este Centro Hospitalario, por lo que no se encuentra adscrito a la plantilla del personal del Hospital, sino que forma parte del servicio de asistencia religiosa católica que en este Centro Hospitalario está constituido por ocho capellanes que desarrollan sus funciones a tiempo pleno.*

*2º) Con el fin de dar cumplimiento a lo estipulado en el Convenio de 29/12/86 se dicta por la Dirección Gerencia del Servicio Andaluz de Salud la Circular 8/1988, de 1 de Febrero, de Instrucciones para la aplicación del Convenio suscrito entre la Consejería de Salud y la representación de los Obispos de Andalucía para la asistencia religiosa en los Centros Hospitalarios de la Red Pública Integrada de Andalucía. En dicha Circular se establece que los Capellanes acogidos al Convenio percibirán las retribuciones en el Convenio de 24/07/85 a través del propio Hospital, con independencia de que todo lo relativo a las aportaciones de cuota patronal de la Seguridad Social se entregue a las Diócesis respectivas de forma global. En cumplimiento de lo señalado, este Centro abona mediante pago delegado, a los capellanes las retribuciones brutas anuales de 13.230,14 € distribuidas en catorce mensualidades (945,01 €/mensualidad), y al Obispado de Málaga las cuotas patronales correspondientes.*

*3º) El régimen de jornada y descansos de los Capellanes viene regulado en el Convenio y la Circular antes mencionados, en los que se establece una actividad pastoral ordinaria de los Capellanes a tiempo pleno de 40 horas semanales, siendo el capellán o el responsable de los mismos, en el caso de ser varios, quien fijará de acuerdo con la Gerencia, los horarios de trabajo, descansos, vacaciones y permisos para actividades de formación permanente. Por tanto, son los propios capellanes del Centro los que programan sus horarios de trabajo y descansos.*

*4º) A fin de facilitar medios y la colaboración necesaria para el desempeño de la misión pastoral que prestan los Capellanes de este Centro Hospitalario, tanto en sus visitas a los enfermos como en la celebración de los actos de culto y administración de los sacramentos, el Hospital les facilita:*

*Capilla para la oración de los fieles y la celebración de culto en tres de sus pabellones, dotadas de los recursos materiales necesarios para el ejercicio de sus funciones.*

- *Despacho para recibir visitas y guardar archivos.*
- *Local adecuado para pernoctar.*
- *Pases de comedor para su mantenimiento.*
- *Servicio de busca-personas.*

*5º) Finalmente, señalar que este Centro cumple con todas las obligaciones retributivas y materiales establecidas legalmente con los Capellanes que desarrollan sus funciones pastorales en el Hospital.”*

A la vista de la información recibida, como trámite previo, antes de adoptar una resolución definitiva en la queja, acordamos dar traslado al interesado del informe recibido a fin de que nos formulase cuantas alegaciones a su derecho pudieran interesar.

El interesado, dando respuesta a nuestro requerimiento en el sentido anteriormente expuesto, se pronuncia en el sentido que a continuación pasamos a transcribir:

*“(...) no está ajustada nuestra jornada laboral de 40 horas, pues al repartirnos la semana entre los tres capellanes, tocamos a 48 o 72 horas semanales en periodo ordinario y en época de vacaciones se montan a 72 o 96 horas semanales, siendo siempre la misma remuneración mensual.(...)”.*

A la fecha de redacción del presente informe estamos pendientes de recibir una respuesta de la Administración sanitaria en relación con las alegaciones formuladas por el interesado a su informe.

## **SECCIÓN CUARTA:**

### **DE LAS QUEJAS REMITIDAS A OTRAS INSTITUCIONES SIMILARES**

#### **ÁREA DE PERSONAL DEL SECTOR PÚBLICO**

En esta materia, se remitieron un total de 25 quejas al Defensor del Pueblo de las Cortes Generales.

En la **queja 07/5017** y en la **queja 08/4049** se denunciaba situación de acoso laboral en Correos.

En la **queja 081370**, la **queja 08/1371**, la **queja 08/1379**, la **queja 08/1380**, la **queja 08/1382**, la **queja 08/1452**, la **queja 08/1453**, la **queja 08/1454**, se manifestaba disconformidad con la unificación de escalas de personal de Instituciones Penitenciarias.

En la **queja 08/3443** la interesada se había presentado a una oferta de empleo para ocupar un puesto profesora de secundaria en Andalucía, manifestando que no le había sido reconocido el certificado de Aptitud de la Escuela Oficial de Idiomas, pese a que en la fase de concurso se indicaba su baremación.

El interesado de la **queja 08/4403** expresaba que no había sido admitido en la convocatoria de vigilantes de seguridad y especialidades (convocatoria de 2008) por no poseer la titulación requerida en las Bases, debido a que se modificó la titulación exigida en fecha posterior a la presentación de solicitudes.

En las **queja 08/4436** y **08/4484**, los interesados mostraban su disconformidad con la limitación de edad máxima para el acceso a los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado.