



***... destacamos dos aspectos que vienen afectando a una parte sustancial del empleo público, como son la paralización de la carrera administrativa funcional ante la ausencia de concursos de traslados y, la paralización del desarrollo profesional del personal estatutario del Servicio Andaluz de Salud ...***

blecimiento de un límite de edad para el acceso a los Cuerpos de la Policía Local en Andalucía; la regulación de los concursos de traslado de los cuerpos y especialidades de los funcionarios de la Administración General de la Junta de Andalucía, y el desarrollo reglamentario de la carrera profesional del personal de los centros sanitarios del Servicio Andaluz de Salud.

## V.2.1 Acceso al Empleo Público

En este apartado, que tratamos de manera indiferenciada respecto al empleo público funcional o laboral como al carácter permanente o temporal de la relación de servicios, nos encontramos con supuestos que no sólo van referidos al supuesto normal de acceso al empleo público por vía de oferta de empleo público y ulterior convocatoria del proceso selectivo sino, también, al excepcional acceso por vía de rehabilitación en el estatuto funcional.



## 2.1.1 Eliminación del límite de edad en el acceso a Policía Local

Como quiera que a lo largo de estos últimos años ha sido una constante el planteamiento discrepante con el establecimiento de una edad límite para acceder a los Cuerpos de Policías Locales de Andalucía, fijado en la norma andaluza en los 35 años (Decreto 201/2003), límite que en el 2007 se contradice con el tope de edad establecido con carácter general en el art. 56.1 del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), al establecerlo en relación a “la edad máxima de jubilación forzosa”, salvo que por ley se establezca otra edad máxima, por esta Institución se decidió analizar dicha cuestión en la actuación de oficio [queja 14/5531](#).

A este respecto, si bien el Tribunal Supremo ya había declarado, en 2011, nulo el establecimiento de límite de edad en relación al Cuerpo Nacional de Policía, al establecerse dicho límite en una norma de rango reglamentario, en 2014 y con un carácter general, el Tribunal de Justicia Europeo viene a declarar contrario al Derecho de la Unión Europea el establecimiento de un límite de edad para los Cuerpos de Policía Local por una ley autonómica (al caso la ley asturiana que lo fijaba en 30 años).

De este modo, la instancia judicial europea viene a reconocer que si bien algunas de las funciones de agente de la Policía Local (protección de las personas y bienes, la detención y custodia de los autores de hechos delictivos, etc.) pueden requerir capacidades físicas específicas, éstas no están necesariamente vinculadas a un grupo de edad determinado que no pueda darse en personas que hayan superado determinada edad. Desde dicha perspectiva, nada permite afirmar que el objetivo legítimo de garantizar el carácter operativo y el buen funcionamiento de este de seguridad, exija mantener una determinada estructura de edad en su seno, que imponga seleccionar exclusivamente a aspirantes conforme a ello.



***Esta Institución ha podido constatar cómo en los sectores afectados se reabre el dilema sobre si se está justificado mantener un límite máximo de edad para el acceso al específico Cuerpo de Policías Locales en Andalucía, y si no habría llegado el momento para suprimir dicho límite, en aras de la aplicación efectiva de los principios de igualdad, mérito y capacidad en el acceso a la Función Pública.***

Es más, constatamos cómo, en la actualidad, ciertas personas de edad acreditan su participación en competiciones deportivas de élite, mostrando unas condiciones físicas, incluso muy superiores a las que son ordinarias en personas más jóvenes, por lo que el establecimiento de límite de edad para el acceso a los cuerpos de las Policías Locales de Andalucía, estaría restringiendo el derecho a acceder a las funciones y cargos públicos sin causa razonable y objetiva, contraviniendo los artículos 23 y 14 de la Constitución, el artículo 6 de la Directiva comunitaria 2000/78, y al propio artículo 56 del EBEP.

Dejando a un lado la cuestión relativa al principio de reserva de ley para establecer un límite de edad, lo cierto es que en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía es una norma reglamentaria la que ha venido a especificar este requisito en el citado Decreto de 2003, norma que goza de la presunción de legalidad y, por tanto, de obligado cumplimiento en las bases de las convocatorias que se efectúen para el acceso a los Cuerpos de las Policías Locales de Andalucía.

Así pues, tras esta secuencia de jurisprudencia nacional y europea descrita, esta Institución ha podido constatar cómo en los sectores afectados se reabre el dilema sobre si se está justificado mantener un límite máximo de edad para el acceso al específico Cuerpo de Policías Locales en Andalucía, y si no habría llegado el momento para suprimir



dicho límite, en aras de la aplicación efectiva de los principios de igualdad, mérito y capacidad en el acceso a la Función Pública establecido en el art. 103.2 de nuestra Constitución en relación con el art. 23 y 14 de la misma.

Por otro lado, constatábamos cómo actualmente la práctica totalidad de las convocatorias de las plazas omite en sus bases dicha exigencia de edad límite, bases que si bien contravienen la normativa autonómica (art. 18 del Decreto 201/2003), resultan ajustadas a los principios constitucionales y a los principios de la Unión Europea, motivo por el cual promovimos una actuación de oficio ante la Consejería de Justicia e Interior, en orden a que desde dicha instancia departamental se promueva las acciones oportunas y, en su caso, adoptar, la modificación reglamentaria que elimine la limitación de edad para el acceso a los Cuerpos de las Policías Locales de Andalucía, postulación sobre la que actualmente estamos pendiente de respuesta por parte de dicho Departamento.

Por la Consejería de Justicia e Interior se manifiesta su voluntad de proceder a una modificación de la Ley 13/2001, de 11 de diciembre sobre este extremo, para ulteriormente proceder a la modificación y adecuación del Decreto 201/2003.

Por otro lado se ha publicado en la página web de la Consejería nuevo modelo de “Bases-tipo” de convocatoria de acceso a estos Cuerpos eliminando el requisito de límite máximo de edad.



**... se ha publicado en la página web de la Consejería nuevo modelo de “Bases-tipo” de convocatoria de acceso a estos Cuerpos eliminando el requisito de límite máximo de edad.**



## 2.1.2 La necesaria acreditación de la capacidad funcional para el desempeño del puesto de trabajo

En el expediente de [queja 13/6115](#) relativo a la exigencia de acreditación de capacidad funcional en convocatoria de acceso a la condición de personal laboral fijo de la Administración de la Junta de Andalucía, analizamos la contradictoria actuación de diferentes órganos y centros directivos de dicha Administración, toda vez que si bien el grado de discapacidad es emitido por los órganos dependientes de la Administración de Servicios Sociales, la capacidad funcional resultante de dicha discapacidad ha de ser valorada por el Departamento en que se integre el puesto de trabajo convocado.

En este sentido, mediante Orden de 14 de noviembre de 2008, se convocaron pruebas selectivas para el acceso a la condición de personal laboral fijo, por el sistema de concurso, en las categorías profesionales del Grupo IV del convenio colectivo del personal laboral al servicio de la Junta de Andalucía, con la correspondiente reserva de plazas para aspirantes con la condición de discapacidad, requiriendo para aquellos que superasen el proceso, la aportación de certificado que especifique el grado de discapacidad reconocido, así como la capacidad para desempeñar las funciones de la plaza que solicite.

A esos efectos, desde la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública de la Consejería de Hacienda y Administración Pública se viene requiriendo, a los seleccionados por este cupo, certificación expedida por la Consejería competente en la materia, en la que conste su capacidad funcional para el desempeño de las tareas correspondientes a la categoría profesional a la que aspira, mientras que por la Consejería competente en materia de Servicios Sociales (Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales -Centro de Valoración y Orientación-CVO-, dependiente de



la Delegación Territorial), la expedición del certificado de aptitud laboral para acceder a la condición de personal laboral fijo tan solo es objeto de conocimiento y resolución respecto a aquellos discapacitados valorados por dichos centros y no respecto de aquellos que poseen tal condición en virtud de Resolución de la Dirección Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), declarando la modalidad de incapacidad derivada de enfermedad y el derecho a percibir pensión.

Desde nuestra perspectiva, el conflicto competencial entre ambos departamentos no resulta tal, pues una simple lectura de las normas aplicables al caso permite atribuir la competencia sobre la acreditación de la competencia funcional a esta última.

En este sentido, traíamos a colación el artículo 4 del Decreto 258/2005, de 29 de noviembre, por el que se regula la organización y funciones de los Centros de Valoración y Orientación, que establece entre las funciones de éstos: «g) Emitir dictámenes vinculantes, de conformidad con el artículo 23.2 de la Ley 1/1999, sobre la aptitud para el ejercicio de las funciones, tareas y actividades correspondientes a los cuerpos de funcionarios, y en las categorías de personal laboral y estatutario al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía y de las entidades locales radicadas en el territorio andaluz».

A mayor abundamiento, y en relación a la acreditación de la aptitud laboral, la Ley 1/1999, de 31 de marzo, de atención a las personas con discapacidad en Andalucía, establece en su artículo 23.2, que «las condiciones personales de aptitud para el ejercicio de las funciones correspondientes se acreditarán, en su caso, mediante dictamen vinculante expedido por los centros de valoración y orientación...».

Así pues, concluíamos que, este marco legal y reglamentario remite a un concreto órgano de la Administración andaluza para la emisión del documento que acredite la aptitud de una determinada persona y categoría profesional a la que opta, que en



***A la Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales el dictado de instrucciones en orden a que por los equipos de los Centros de Valoración y Orientación desarrollen las actuaciones tendentes a la evaluación de la aptitud requeridos por los interesados, librando la certificación correspondiente.***

el caso aquí planteado va referido al Centro de Valoración y Orientación (CVO) adscrito a la Delegación Territorial de la actual Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales (antes Consejería de Igualdad y Bienestar Social).

Por lo anterior, venimos a formular recomendación a la citada Delegación Territorial para que dictase instrucciones en orden a que por los equipos de los Centros de Valoración y Orientación desarrollen las actuaciones tendentes a la evaluación de la aptitud requeridos por los interesados, librando la certificación correspondiente, como finalmente fue emitida en el supuesto planteado.

### **2.1.3 El retorno al empleo público por vía de rehabilitación en la condición de funcionario de carrera**

En la [queja 13/5989](#), relativa a un supuesto de rehabilitación en la condición de funcionario de carrera de la Junta de Andalucía, tras su pérdida como consecuencia de condena en sentencia a la pena de prisión (con la accesoria de inhabilitación especial para el derecho de sufragio pasivo durante el tiempo de condena y cuatro años de inhabilitación absoluta),



en base a la autoría de diversos delitos relacionados con el desempeño de sus funciones, una vez cumplida ésta y extinguida la correspondiente responsabilidad penal y civil, por el interesado se optó por la rehabilitación en su condición de funcionario, conforme a lo establecido en el art. 2.3 del Real Decreto 2669/1998, de 11 de diciembre, por el que se aprueba el procedimiento a seguir en materia de rehabilitación de los funcionarios públicos y en el artículo 68.2 del citado Estatuto Básico del Empleado Público.

El artículo 68.2 del citado Estatuto determina que «Los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas podrán conceder con carácter excepcional, la rehabilitación, a petición del interesado, de quien hubiera perdido la condición de funcionario por haber sido condenado a la pena principal o accesoria de inhabilitación, atendiendo a las circunstancias y entidad del delito cometido».

Por su parte, el citado Real Decreto 2669/1998, establece en su art. 2.3 que los funcionarios que hubieran perdido su condición de tales por condena a pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta o especial, podrán solicitar la rehabilitación, una vez que se haya extinguido la responsabilidad penal o civil derivada del delito.

A tal fin, dicho Real Decreto regula de forma pormenorizada las sucesivas fases del procedimiento, a la vez que establece en su art. 6.2 los criterios orientadores para la valoración y apreciación de las circunstancias y entidad del





delito cometido (conducta y antecedentes penales previos y posteriores a la pérdida de la condición de funcionario, daño y perjuicio para el servicio público derivado de la comisión del delito, relación del hecho delictivo con el desempeño del cargo funcional, gravedad de los hechos y duración de la condena, tiempo transcurrido desde la comisión del delito, informes de los titulares de los órganos administrativos en los que el funcionario prestó sus servicios, así como cualesquiera otros que permita apreciar objetivamente la gravedad del delito cometido y su incidencia sobre la futura ocupación). En el mismo apartado, establece el carácter preceptivo del informe de la Subsecretaría (Viceconsejería) del Departamento que hubiere declarado la pérdida de la condición de funcionario.

Por su parte, el art. 7 dispone para el supuesto aquí planteado (rehabilitación de quien hubiese sido condenado a pena principal o accesoria de inhabilitación), que efectuada la correspondiente instrucción, la propuesta de resolución elaborada por la Dirección General de la Función Pública (Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública), será elevada al Consejo de Ministros (Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía) por el Ministerio de Administraciones Públicas (Consejería de Hacienda y Administración Pública), órganos y centros directivos competentes en nuestro ámbito autonómico, conforme a lo dispuesto en la Ley 6/1985, de 28 de noviembre, de Ordenación de la Función Pública de la Junta de Andalucía y en el Decreto 156/2012, de 12 de junio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Hacienda y Administración Pública.

Así pues, desde un punto de vista estrictamente formal, la legislación y el reglamento vienen a configurar el derecho del ex funcionario que ha perdido tal estatuto a la rehabilitación en su condición de funcionario público, en el seno de un procedimiento administrativo que se inicia, instruye y resuelve conforme a los trámites y reglas que en los mismos se disponen, recayendo sobre la administración actuante la obligación



de resolver en plazo y de forma expresa y motivada sobre dicha pretensión.

Tras la iniciación del expediente de rehabilitación a instancia del interesado, por la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública se recabó informe a la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empresa, cuya Secretaria General Técnica manifestó estar a lo que resolviese dicho centro directivo.

Con posterioridad por la Secretaria General para la Administración Pública se concluye, que tras el estudio de la documentación obrante en el expediente, a la vista de la inexistencia de informes contrarios a la rehabilitación solicitada y atendiendo a la valoración de las circunstancias concurrentes efectuada por la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública, se postula a favor de la misma, elaborándose por dicho Centro directivo propuesta favorable a la rehabilitación del afectado, propuesta en la que se apreciaba la concurrencia de circunstancias favorables a la posible rehabilitación.

En resumen, dicho Centro Directivo consideraba que no existiendo datos o elementos de juicio alguno que permitan entrever una incidencia negativa del retorno al servicio público del interesado y considerando la valoración y apreciación de las circunstancias antes sopesadas, se postula a favor de la rehabilitación de la condición de funcionario de carrera



***... no existiendo datos o elementos de juicio alguno que permitan entrever una incidencia negativa del retorno al servicio público del interesado y considerando (...) las circunstancias antes sopesadas, se postula a favor de la rehabilitación de la condición de funcionario de carrera del interesado, propuesta sobre la que éste muestra su conformidad en trámite de vista del expediente.***



**“  
Desde nuestra perspectiva cobra especial relevancia que en la tramitación del procedimiento de rehabilitación se sucedan distintos informes administrativos favorables a la rehabilitación y con fundamento en todos sus extremos a los criterios orientadores (...) culminando con la propuesta de resolución favorable emitida por la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública.**

del interesado, propuesta sobre la que éste muestra su conformidad en trámite de vista del expediente.

Posteriormente, consta en la documentación aportada por el interesado “Orden del Día” de la Comisión General de Viceconsejeros, incorporando “Propuesta de Acuerdo por el que se resuelve el expediente de rehabilitación de la condición de funcionario de carrera (...)”.

Como quiera que no consta actuación administrativa ulterior que resuelva, concediendo o denegando expresamente la rehabilitación planteada, cabía entender, transcurrido el plazo de seis meses, que sobre la misma había recaído silencio administrativo desestimatorio en aplicación de lo previsto en el art. 7.3 del referido Real Decreto en relación al art. 68.2 del EBEP.

Desde nuestra perspectiva cobra especial relevancia que en la tramitación del procedimiento de rehabilitación se sucedan distintos informes administrativos favorables a la rehabilitación y con fundamento en todos sus extremos a los criterios orientadores establecidos en el art. 6.2 del Real Decreto 2669/1998, culminando con la propuesta de resolución favorable emitida por la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública.

La no conclusión del procedimiento de rehabilitación con su sometimiento y aprobación definitiva por el Consejo de Gobierno, en un sentido u otro a la rehabilitación, más



allá del incumplimiento de la obligación de resolver impuesto a la Administración por el artículo 42 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, sobre Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (LRJPAC), no puede quedar enervado por la figura del silencio administrativo desestimatorio, motivo por el cual formulamos al Departamento de Hacienda y Administración Pública, recordatorio de los deberes legales y recomendación en orden a someter a la consideración del Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía la propuesta de acuerdo resolutoria del expediente de rehabilitación de la condición de funcionario de carrera del interesado, en orden a que este órgano adoptase la resolución que considerara, cuestión finalmente pendiente de resolución por la jurisdicción de lo contencioso administrativo, por lo que, en su caso, procedimos a suspender nuestras actuaciones de conformidad con lo previsto por el 17.2 de la Ley reguladora de esta Institución.

## 2.1.4

### **El acceso al empleo público por vía de ejecución de sentencias dictadas sobre procesos selectivos**

Viene siendo una constante la publicación en los boletines oficiales de resoluciones sobre nombramientos de empleados públicos en ejecución de fallos judiciales dictados sobre procesos selectivos, en la medida que las convocatorias y /o las actuaciones de los tribunales o comisiones de selección son recurridos ante dicha instancia como consecuencia de irregularidades intervinientes en los procedimientos.

En buena parte de ellos, el conflicto alcanza a la práctica totalidad del colectivo implicado, en la que se sucede un prolongado encadenamiento de resoluciones administrativas



y judiciales que, finalmente, concluyen con el fallo judicial dirimente a favor de los aspirantes o trabajadores reclamantes, obteniendo así el nombramiento o contratación por vía del fallo judicial.

Así, en relación al acceso al empleo público permanente o fijo, en la **queja 13/1339** promovida por los afectados del proceso selectivo para ingreso en el Cuerpo de Técnicos de Grado Medio, Opción Trabajo

Social, de la Oferta de Empleo Público de 2003, que tras el transcurso de una década, mediante Resolución de 13 de noviembre de 2014, de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública, en ejecución de sentencias recaídas en relación con las pruebas selectivas, se hace público el listado definitivo de aprobados, tomando como referencia la originaria lista de aprobados, y se ofertan vacantes al personal relacionado en el apartado segundo de dicha Resolución.

Con la citada Resolución, junto con las dictadas anteriormente con fechas 2 de abril, 27 de junio y 18 de julio de 2014, queda constituido el listado definitivo de aprobados, en virtud de ejecución conjunta de sentencias, tomando como referencia la originaria lista de aprobados, entre los que se han intercalado aquellos aspirantes con una puntuación superior a la originaria que dio lugar a la superación del proceso de selección.

En cuanto al acceso al empleo público temporal, traemos a colación el caso de los denominados "Monitores Escolares" (personal de apoyo administrativo -no docente- de los centros de Educación Infantil y Primaria) tratados en la queja 14/2254, a la que



acumulamos otras quejas sobre el mismo asunto, en la que los afectados nos trasladaron detalladamente las distintas cuestiones que estaban afectando -en aquel momento- al personal que resultó seleccionado en el denominado Plan de Choque, como personal de apoyo administrativo a los Centros Escolares, entre las que cabe señalar su disconformidad con la decisión de la Junta de Andalucía de prescindir de este colectivo, una vez finalizada su contratación temporal -siete meses- cuando por la propia Administración se manifestaba su compromiso por la contratación hasta que crearan las plazas en la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) y se pudieran cubrir con personal propio de la Junta de Andalucía.

De la información facilitada por la Secretaría General de Educación, resultaba que mediante dicho Plan de Choque fueron contratadas un millar de personas para cubrir los servicios de un conjunto de centros educativos. El tipo de contrato del personal laboral del “Plan de Choque” de monitores escolares era un contrato normalizado de personal laboral temporal acogido a lo dispuesto en el artículo 14.1 de la Ley 7/2013, de 23 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma para el ejercicio de 2014 y autorizado por Resolución de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública. Si bien, dicha Resolución determinaba que los contratos serían por 7 meses, dicho plazo fue ampliado hasta el 15 de noviembre de 2014, o bien hasta la aprobación de la RPT correspondiente.



***Una vez llegado a la finalización del periodo de contratación, la Administración resuelve dar por finalizada la relación laboral, momento en el que algunos afectados, nuevamente se dirigen a esta Institución, formalizando la queja, manifestando su disconformidad con el despido de sus puestos de trabajo ...***



“  
**Todos los afectados, tienen formalizada reclamación previa ante el órgano territorial y ulterior impugnación judicial, por lo que hemos concluido finalizar nuestras actuación por encontrarse el asunto en sede judicial.**

Una vez llegado a la finalización del periodo de contratación, la Administración resuelve dar por finalizada la relación laboral, momento en el que algunos afectados, nuevamente se dirigen a esta Institución, formalizando la queja 14/4716, manifestando su disconformidad con el despido de sus puestos de trabajo, por negarse a firmar el documento de prórroga del contrato que tenían suscritos, “por Obra o Servicios Determinados”, lo que motivó la queja por cuanto consideran que legalmente era innecesaria (la firma de prórroga) para la continuidad de la vigencia del contrato, y, además, por introducir nuevas cláusulas que suponían una novación del contrato original, cuando el mismo (contrato original) se encontraba plenamente vigente ya que la propia obra o servicio para la que fueron contratados continuaba y hacía innecesaria la firma de ninguna prórroga.

Todos los afectados, tienen formalizada reclamación previa ante el órgano territorial y ulterior impugnación judicial, por lo que hemos concluido finalizar nuestra actuación por encontrarse el asunto en sede judicial.