



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 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.

01.V.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 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.

01.V.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