



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 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.

01.V.2.2 Carrera Profesional

Sin duda, este aspecto nuclear del empleo público ha destacado en la problemática que nos han dirigido distintos colectivos de servidores públicos, como es el de funcionarios dependientes de la Administración General de la Junta de Andalucía, en reclamación de convocatoria de concurso de méritos o traslado y el de estatutarios vinculados a los centros sanitarios dependientes del Servicio Andaluz de Salud, reclamando la reanudación de los procesos de evaluación y acreditación del desarrollo profesional.

01.V.2.2.1 Demora en la convocatoria de concurso de méritos a puestos funcionariales

En reiteradas ocasiones se han venido dirigiendo a esta Institución funcionarios de la Administración General de la Junta de Andalucía exponiéndonos la cuestión relativa a la demora en la convocatoria de concurso de méritos por parte de dicha Administración (datando la última convocatoria de 2011), planteamiento que también se nos ha dirigido desde el estamento sindical, motivo por el cual, a comienzos del ejercicio de 2014, este Comisionado inicia una actuación de oficio, [queja 14/175](#), ante la Administración autonómica,



por el incumplimiento del 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, al no efectuarse con la periodicidad reglamentada las convocatorias de los concursos de méritos para la provisión de puestos de trabajo adscritos a personal funcionario, hecho que pone en cuestión el derecho a la carrera profesional de este colectivo.

El antecedente inmediato lo encontramos en las diferentes Órdenes y Resoluciones de 2 de marzo de 2011 por las que se convocó el último concurso de méritos para la provisión de puestos de trabajo vacantes en el ámbito de diferentes Consejerías de la Junta de Andalucía (Servicios Centrales y Periféricos).

Dicho concurso fue resuelto por diversas Ordenes de 19 de marzo de 2013 (BOJA número 60, de 27 de marzo), después de una paralización del proceso por los Tribunales de Justicia, por cuanto afectó a derechos tanto de quienes habían concursado como de quienes no lo habían hecho, al modificarse puntualmente el baremo en el curso del proceso, al ser declarado dicho extremo contrario a Derecho por diversas resoluciones judiciales que obligaron a la Administración a retrotraerse al baremo inicial estipulado por el Decreto 2/2002, de 9 de enero.

De las respuestas recibidas de los distintos departamentos consultados cabe destacar el informe de la Secretaría General para la Administración Pública:

“A la vista de las vicisitudes acontecidas en los últimos concursos de méritos antes relatadas, y con la finalidad de evitar la más que probable impugnación, suspensión y anulación judicial de las futuras convocatorias de concursos, se constituyó entre la Administración y las organizaciones sindicales un grupo de trabajo para la modificación del Decreto 2/2002 en lo referente al baremo de los concursos de méritos. El resultado de dicho grupo de trabajo fue que se asumieran por todas las partes las siguientes propuestas:

Establecimiento de un baremo único para puestos base y de estructura. Introducción de un mérito relativo a la conciliación de la vida familiar y personal. Disminución del mínimo de horas requerido para la valoración de los cursos y valoración del trabajo desarrollado teniendo en cuenta solo el puesto definitivo desde el que se concursa.

Respecto del mérito de la antigüedad, la Administración planteó que se valorasen los servicios prestados como personal interino siguiendo los criterios mantenidos en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en todas las demás Comunidades Autónomas y en la Administración General del Estado. De no ser así, Andalucía sería la única Comunidad Autónoma en no tener en cuenta dicho mérito. Sin embargo, las organizaciones sindicales se dividieron entre las partidarias de la valoración de los servicios previos (USTEA, UGT Y CCOO) y las contrarias (SAFJA Y CSIF). En consecuencia, no pudo lograrse un consenso entre las organizaciones sindicales sobre el mérito de la antigüedad.(...).

(...) la Administración ha intentado llegar a un consenso en el baremo que debe regir el concurso de méritos (...) a pesar de ello ese consenso no se ha producido.”

En la tramitación del expediente de queja dimos traslado y audiencia a las representaciones sindicales presentes en la citada Mesa Sectorial.

Nuestras consideraciones partían del planteamiento de la carrera administrativa como un derecho individual de los empleados públicos, al establecer los artículos 14 y 16 del Estatuto Básico del Empleado Público el derecho de estos “a la progresión en la carrera profesional” y “a la promoción profesional”, lo que incluye el derecho a la promoción mediante el acceso a puestos de trabajo de igual o nivel superior a través de concurso de méritos.

El sistema o modelo de carrera, que tiene su basamento en la ordenación de la función pública a través de su clasificación en cuerpos, escalas y categorías y en los puestos de trabajo (elemento estático de la carrera), tiene su otro componente en el reconocimiento de los ascensos profesionales a través, entre otros instrumentos, de la provisión u ocupación sucesiva de puestos de trabajo (elemento dinámico de



la carrera profesional), del que el concurso de méritos se erige como la modalidad ordinaria de provisión por excelencia.

En desarrollo de esa previsión legal, el 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, en su art. 44.2, prevé una periodicidad semestral de las convocatorias y su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Así pues, analizamos cómo en el periodo de los últimos ocho años se han producido tres convocatorias de concursos de méritos (2006, 2009 y 2011), lo que arroja un significativo déficit convocante si nos atenemos a la periodicidad semestral reglamentada, destacando en este aspecto el reiterado incumplimiento de esta parcela de la promoción por parte de la Administración autonómica.

Sin duda, las dificultades de gestión y correlativas demoras intervinientes en las convocatorias de concursos de méritos precedentes, especialmente en las convocatorias de 2011, han estado íntimamente vinculadas a los vaivenes administrativos y judiciales que tras la aprobación del Decreto 2/2002 se han producido, fundamentalmente, en relación al ámbito subjetivo de aplicación del mérito baremable "antigüedad".

En relación a la baremación de dicho mérito, objeto de controversia en las precedentes convocatorias, por la Administración se aduce que, con posterioridad a la resolución definitiva del concurso de 2011 (marzo de 2013), ha venido planteando en sede de mesa de negociación la necesidad de que se valoren los servicios prestados como personal interino, siguiendo el criterio de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia Europeo y de la Administración estatal y de algunas Autonomías, sin que este aspecto haya obtenido consenso sindical alguno.

En definitiva, estimábamos que el incumplimiento de la Administración de la Función Pública andaluza en relación a la obligación de acometer semestralmente concursos de méritos contraviene, más allá de la previsión reglamentaria a este respecto, atenta al derecho del colectivo funcional al desarrollo de su carrera profesional y a los otros aspectos relacionados con el mismo (mejora retributiva, conciliación familiar, etc.).

A la vista de lo actuado, formulamos a la Secretaria General para la Administración Pública recomendación relativa al obligado cumplimiento de lo establecido en el Art. 44 del Decreto 2/2002, de 9 de enero, adoptando las medidas oportunas que garanticen la efectiva obligación de convocar, con periodicidad semestral y, en todo caso para el ejercicio de 2014, concursos de méritos del personal funcionario de los Cuerpos y Especialidades de la Administración General de la Junta de Andalucía, sugiriendo a dicho centro directivo perseverancia en el intento de consensuar, con las representaciones sindicales presentes en la Mesa Sectorial de Negociación de la Administración General, las distintas propuestas de mejora relativas a los concursos de méritos y, en su caso, los acuerdos que faciliten el pronto, pacífico y ágil desarrollo de las futuras convocatorias.

Por la citada Secretaría General se manifiesta su voluntad de alcanzar un acuerdo con la representación sindical respecto a los méritos valorables en los concursos, no sin advertir la contradictoria jurisprudencia, la europea a favor y la andaluza (ratificada por el Tribunal Constitucional) en contra de la valoración, a efectos de antigüedad, del tiempo de servicios como personal interino.



01.V.2.2.2

Demora en la reanudación de los procesos de evaluación y acreditación del desarrollo profesional del personal estatuario vinculado al Servicio Andaluz de Salud (SAS)

En la queja 13/3659, promovida por un colectivo de profesionales del Servicio Andaluz de Salud (SAS), nos exponían su discrepancia con la prolongación de la suspensión de la carrera profesional que como consecuencia de una sentencia del Tribunal Supremo traía causa, resolución judicial que anulaba preceptos sustanciales de la normativa reguladora en la materia, y en concreto del Acuerdo de Consejo de Gobierno de 18 de julio de 2006, que en su Anexo V regula el modelo de carrera profesional del personal estatuario al servicio del SAS.

Por los interesados se describe la situación de paralización en su carrera profesional expresando:

“El bloqueo consiste en unos casos en impedir el acceso a determinado personal, ya sea interino o fijo de determinadas categorías. O bien en otros casos, se permite el inicio y tras el proceso de acreditación profesional previo y obtener la certificación de calidad, (...) no obteniendo el merecido reconocimiento, con grave frustración y desencanto del colectivo de profesionales sanitarios.”

Por su parte, la Administración Sanitaria, a través de la Dirección General de Profesionales del SAS informaba que los procesos de carrera profesional en el SAS eran objeto de reordenación, atendiendo a la sentencia del Tribunal Supremo de 12 de marzo de 2012, que anulaba determinados preceptos del citado acuerdo, circunstancia que obligaba a dejar de resolver temporalmente dichas acreditaciones. En concreto, anula el punto 7.1 relativo a la composición de las Comisiones de Valoración de carrera profesional de Centro, estableciendo que dichas comisiones deben contar con la presencia de evaluadores externos designados por las Agencias de Calidad o Sociedades Científicas de su ámbito de competencia.

A este respecto, el citado Acuerdo de Consejo de Gobierno regulador de la carrera profesional del personal del SAS, fue objeto de impugnación ante el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, que en una primera instancia dictó Sentencia de 22 de diciembre de 2008, anulando seis puntos del mismo, sentencia que en una segunda instancia de casación, fue ratificada por Sentencia del Tribunal Supremo de 12 de marzo de 2012, que en relación al epígrafe Séptimo (7.1) del Anexo V esgrimía la vulneración del art. 42.2 Ley 16/2003, de 28 de mayo y el art. 38 d) de la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, por no incorporar la participación de evaluadores externos en las Comisiones de Valoración de Centro. En suma, se declaraba la nulidad de determinados preceptos del Acuerdo de 18 de julio de 2006, del Consejo de Gobierno, por el que se establecía el modelo de Carrera Profesional del SAS.

Aunque el fallo en ambas instancias afecta a diversos puntos o epígrafes del Anexo V del Acuerdo regulador de la carrera profesional, en el caso planteado se circunscribía al punto relativo a la composición de dichas Comisiones de Valoración, circunstancia que obliga a una nueva redacción de dicho precepto, como del resto afectado por la misma sentencia.

Por otro lado, la propia información administrativa daba a entender cuáles pueden ser las razones de la dilación para la nueva regulación del modelo de carrera, cuando afirmaba que aparte de los necesarios cambios normativos *“es necesario que las Resoluciones de los Procesos de Certificación pendientes cuenten con respaldo de dotación presupuestaria, y actualmente se encuentra limitada (...) por el Real Decreto-Ley 20/2011, de 30 de diciembre (...)”*.

Ante la circunstancia de que la sentencia del Tribunal Supremo dejaba de facto sin cobertura legal aspectos sustanciales de la carrera administrativa, la Administración Sanitaria, y en concreto el SAS, procedió a la paralización de los procesos de acreditación-certificación, sin que por dicha Administración, ya la Consejería de Salud y Bienestar Social (hoy Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales) o el propio



Servicio Andaluz de Salud, se dictara una resolución formal que así lo dispusiera, resolución que a la par que dar conocimiento al personal afectado y al resto del personal al servicio del SAS hubiera supuesto una mayor seguridad jurídica sobre el marco jurídico resultante tras la citada sentencia.

Desde nuestra perspectiva, esta dilatada inactividad normativa por parte del Ejecutivo andaluz suponía un claro incumplimiento de la obligada ejecución del fallo jurisdiccional recaído sobre dicho modelo de carrera, en perjuicio de los legítimos derechos del personal estatutario afectado, y en concreto al normal desarrollo de su carrera profesional.

Por todo lo anterior, formulamos al Director Gerente del Servicio Andaluz de Salud y a la Dirección General de Profesionales del SAS **Recomendación y Sugerencia** en orden a la nueva regulación del modelo de Carrera Profesional del personal al servicio del SAS, ateniéndose al fallo de la Sentencia dictada por el Tribunal Supremo de fecha 12 de marzo de 2012, facilitando así la reanudación de los procesos de evaluación y acreditación tendentes al reconocimiento del desarrollo profesional del personal estatutario vinculado al Servicio Andaluz de Salud, así como a la elaboración de la propuesta de negociación sobre el modelo de Carrera Profesional a someter a la Mesa Sectorial de Negociación de Sanidad, abordando las modificaciones de los preceptos afectados por el fallo de la misma sobre el modelo de Carrera Profesional acordado por dicho órgano (Anexo V del Acuerdo de 16 de mayo de 2006, ratificado por Acuerdo de Consejo de Gobierno de 18 de julio de 2006).

Posteriormente, la Dirección General de Profesionales nos comunicaba que en la sesión de la Mesa Sectorial de Negociación de Sanidad de 21 de febrero de 2014 se acordó la constitución de una Mesa Técnica al efecto, dependiente de la Mesa Sectorial, materializándose con el dictado de la Resolución de 29 de abril de 2014, por la que se acuerda el inicio del procedimiento para la adaptación de la regulación de la carrera profesional del SAS al citado fallo judicial.

Otro supuesto relacionado con la carrera profesional lo encontramos en la queja 12/7034, en la que se planteaba la paralización de la modalidad de provisión consistente en la promoción interna temporal (PIT) del personal estatutario al servicio de los centros e instituciones sanitarias dependientes del Servicio Andaluz de Salud, vía que ha permitido acceder, en los últimos años, a puestos básicos correspondientes a las categorías de médico de familia y facultativo especialista con carácter eventual, promoción que no se ofertaba últimamente por el SAS.

Por su parte, la Dirección General de Profesionales del SAS, sin negar dicho extremo, esgrimía que ello era debido a las drásticas limitaciones presupuestarias dispuestas por el Gobierno de la Nación a partir de la publicación del Real Decreto-Ley 20/2011, de 30 de diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público, sin perjuicio de la existencia a dicha fecha (mediados de 2013) de 1.294 nombramientos por promoción interna temporal, afirmaba:

“Estas fuertes restricciones económicas, han obligado a desarrollar exigentes mecanismos de control del gasto entre los que se encuentra la formalización de nombramientos de carácter eventual con una duración máxima de un mes y con un porcentaje de la jornada del 75%, nombramientos que han afectado de forma negativa a la promoción interna temporal de nuestros profesionales, dado que la misma se ha de dar sobre ofertas de nombramientos de sustitución o interinidades vacantes.

Esta Dirección General de Profesionales, en el marco de lo que resta de legislatura, y conforme se vaya recuperando un contexto económico en el que no imperen tan fuertes restricciones económicas, ha adquirido el compromiso de promover la normalización de los distintos tipos de nombramientos que tradicionalmente ha venido realizando el SAS, garantizando así la promoción interna temporal.”

La promoción interna temporal del personal estatutario, consistente en el desempeño temporal y voluntario por el personal estatutario fijo de funciones correspondientes a una categoría, y en su caso, especialidad, del mismo o superior nivel de titulación, viene recogida en la regulación estatutaria de este colectivo profesional (artículo 35 del Estatuto Marco del personal estatutario de los Servicios de Salud -Ley 55/2003- y en los artículos 37 a 40 del Texto Refundido y Actualizaciones del Pacto de la Mesa Sectorial



de Sanidad de 18 de mayo de 2010, sobre sistema de selección de personal estatutario temporal para puestos básicos en el SAS, aprobado por Resolución de 21 de junio de 2010).

Conforme a lo establecido en dicho pacto, tras su última modificación por Resolución de 21 de noviembre de 2013 (BOJA del 28), esta modalidad de provisión temporal se establece en su apartado VI el siguiente sistema de reserva:

«En las vinculaciones temporales de larga duración se reservará hasta un 33% de las mismas para cubrir por el sistema de promoción interna. Las vinculaciones temporales de corta duración por sustitución de maternidad y de vacaciones por período igual o superior a un mes de duración, así como los nombramientos de carácter eventual de duración igual o superior a un mes que se hayan de realizar para cubrir durante el período de tiempo comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre y entre el 1 de diciembre y el 15 de enero de cada año las necesidades derivadas de la disminución de profesionales disponibles a causa de las vacaciones anuales reglamentarias o días de libre disposición, en su caso, se ofertarán al 50% para su cobertura mediante profesionales provenientes del turno libre y del turno de promoción interna.

Para las vinculaciones temporales de corta duración, con duración igual o superior a un mes, por causa distinta de las citadas en el párrafo anterior, la comisión central de control y seguimiento del Pacto establecerá de forma periódica, conforme a los criterios fijados, el porcentaje que se ofertará al turno de promoción interna temporal.»

Así pues, de la regulación comprometida en el pacto cabe deducir un concreto porcentaje de reserva a favor de vinculaciones temporales de larga duración y otra reserva para las vinculaciones de corta duración, cuyo porcentaje se difiere al que señale la Comisión central de control y seguimiento del Pacto, para ser proveídas mediante PIT.

En la medida que los compromisos que la Administración sanitaria eran objeto de incumplimiento por parte del SAS, es decir, el incumplimiento de la obligación de ofertar un determinado cupo de las vinculaciones temporales a la PIT, tanto en relación al cupo establecido en el Pacto de 2010 como en relación al nuevo cupo establecido tras la reforma del Pacto en noviembre de 2013, tal y como se venía denunciando por las instancias sindicales en el seno de la Comisión Central de Control y Seguimiento del Pacto, ello supone una merma en el derecho a la carrera profesional del personal estatutario que presta sus servicios en la red asistencial dependiente del SAS.

Por lo anteriormente expuesto, formulamos **Recomendación** a la Dirección General de Profesionales del SAS el dictado de las instrucciones pertinentes a los distintos Centros gestores de las Bolsas del SAS, en orden a que en las vinculaciones temporales se respete la continuidad como los cupos de reserva establecidos a favor de la promoción interna temporal (PIT).

Por el citado centro directivo se contestó en el sentido de aceptar lo recomendado, toda vez que la última modificación de la regulación de la Bolsa Única del SAS, mediante Resolución de 21 de noviembre de 2013, como por la práctica administrativa de los nombramientos, estos se ofertan con respeto a los porcentajes de reserva establecidos para dicha promoción.