

EXCMO. SR. CONSEJERO DE
ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO
DIPUTACIÓN GENERAL DE ARAGÓN
Plaza de los Sitios, 7
50007 ZARAGOZA

I.- ANTECEDENTES

PRIMERO.- Con fecha 25 de febrero de 2003 tuvo entrada en nuestra Institución un escrito de queja que quedó registrado con el número de referencia arriba expresado.

En dicho escrito se hacía alusión a lo siguiente:

“La Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón se ha visto sometida desde su creación a un intenso proceso de crecimiento y desarrollo, con las lógicas consecuencias en el incremento de las necesidades de recursos humanos.

En numerosas categorías de personal y desde hace más de una década, con frecuencia el acceso de los profesionales a los puestos de trabajo se ha venido realizando sin que éstos consolidaran una vinculación de empleo estable como personal fijo. En algunas categorías y en determinados centros su número alcanza casi al de los propios funcionarios fijos. Y sin embargo sin su concurso hubiera resultado imposible mantener la calidad Y continuidad de los servicios.

Esta situación se agrava cuando las Ofertas de Empleo Público de la Comunidad en ningún momento recogen las necesidades reales de personal. - por ejemplo para Administrativos en los últimos 10 años se ha convocado 30 plazas frente a los cientos de Administrativos que actualmente existen - y además aparecen de forma irregular puesto que pasan varios años entre unas y otras (Se acaban de terminar las pruebas de acceso para Administrativos de la Oferta de Empleo de 1999) o incluso llevamos dos años -2000 y 2001- que no ha habido Oferta. Por tanto las

Ofertas de Empleo Público carecen de la dimensión y de la periodicidad necesarias para absorber esta bolsa de interinos.

Como consecuencia de las circunstancias señaladas se ha generado un grave problema de estabilidad en el empleo. Esta alta precariedad no solamente ha de ser entendida como escasamente compatible con un modelo eficiente de gestión de recursos humanos en el ámbito público, sino que además ocasiona problemas de mantenimiento de servicios, generando incertidumbre entre los profesionales.

El "interino" ve cómo su situación provisional se perpetúa, "con la inevitable disminución de la intensidad de su preparación para las oposiciones que puedan convocarse en su día" y como se indica en Su Recomendación de 10 de diciembre de 2002 "...la preparación de oposiciones supone una grave carga para los opositores y sus familias ya que el aumento de nivel de exigencia en los procesos selectivos ha obligado a una generalización de la práctica consistente en la preparación de los exámenes en academias especializadas. El retraso en la celebración de los procesos incrementa de modo notable el costo económico de la preparación y supone además un factor que potencia la situación de incertidumbre que padecen los opositores."

El "interino" prepara las oposiciones durante varios años a sabiendas de que no existen plazas para todos ellos. La esperanza, en último caso, estaba en superar algún ejercicio que junto con los méritos aportados por el tiempo trabajado le "permitían" obtener un buen puesto en la lista de interinos.

Con la aplicación del artículo 38 del Reglamento de Provisión de puestos de trabajo, aprobado por Decreto 80/1997, esta incertidumbre se acentúa puesto que, sin tener en cuenta las situaciones que más arriba se han detallado elimina la posibilidad de que el tiempo trabajado y dedicado a la Administración sirva como mérito en las listas de interinos una vez superado el primer ejercicio de la oposición. La administración-"ente" no tiene en cuenta la experiencia y el trabajo desarrollado - en muchos casos un trabajo específico y especializado-, no ya como mérito para el acceso de la condición de funcionario (consolidación de empleo temporal que no se nos aplica) ni siquiera para desempeñar un puesto de interino.

La aplicación del artículo 38.1 que contempla la posibilidad de acceder a la lista de interinos obteniendo una puntuación superior a la mitad de la exigida para superar el primer ejercicio, demuestra la escasa o nula

consideración que la Administración tiene de la experiencia del personal interino. La Administración considera que es más importante sacar esa puntuación (2,5 sobre 10) para estar en lista que no la experiencia y el trabajo desarrollado por el interino que, por varias circunstancias o no ha podido alcanzar esa puntuación o no ha podido acceder a la realización del ejercicio.

Además, los funcionarios interinos de la Administración de esta Comunidad sufrimos discriminación con respecto a otros funcionarios de otras administraciones como la Administración General del Estado. Así la Orden APU 1461/2002 por la que se establecen las normas para la selección y nombramiento del personal interino establece:

Tercero. Selección.

1. Con carácter general, se realizará mediante concurso, ajustado a los siguientes criterios:

•A la experiencia profesional corresponderá entre el 30 y el 70 % del valor total del baremo, aplicándose de acuerdo con los siguientes criterios:

•Será valorada con independencia del ámbito en el que hubiera sido adquirida.

•Deberá referirse a las funciones y tareas del puesto de trabajo que pretende cubrirse. Cuando se trate de la cobertura de un puesto de trabajo con cometidos profesionales afines a puestos de trabajo de nivel superior y/o inferior, podrá valorarse la experiencia en dichos puestos, para lo que se otorgará distinta puntuación en función del nivel, superior o inferior, del puesto efectivamente desempeñado respecto al que se opta.

2. A los conocimientos, cursos de formación y formación académica corresponderá hasta el 70 del valor total del baremo.

Esta discriminación se acentúa aún más cuanto la propia Administración aragonesa aplica este sistema únicamente para la categoría de Sanitarios, Docentes y bolsa personal sanitario olvidándose del resto de sus trabajadores que se hallan en las mismas o parecidas situaciones.

Como norma general la mayoría de interinos de la Administración de la Comunidad Autónoma ha accedido a estos puestos mediante superación de un ejercicio o varios pero no de la oposición. Este esfuerzo no se reconoce en ningún caso para convocatorias posteriores. Este hecho contrasta -siempre hablando de discriminación- con la norma aplicada en

otras Administraciones, o en la propia de la Administración de la Comunidad Autónoma (Sanitarios y Educación).”

SEGUNDO.- Examinado el escrito de queja se resolvió admitirlo a supervisión y dirigirse al Departamento de Economía, Hacienda y Empleo de la Diputación General de Aragón con la finalidad de recabar la información precisa sobre las cuestiones planteadas.

En especial, se solicitó la remisión de los datos existentes sobre el número de interinos que en la actualidad están cubriendo plazas vacantes en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, a fin de actualizar los datos facilitados con ocasión de la tramitación del expediente DI-1072/2000-4 y que estaban referidos a final de 2001.

TERCERO.- La Diputación General de Aragón contestó a nuestra solicitud remitiendo un escrito de la Dirección General de la Función Pública en el que se exponía lo siguiente:

«1. Los criterios de selección del personal interino se contienen en el artículo 38 del Reglamento de provisión de puestos de trabajo, carrera administrativa y promoción profesional de los funcionarios de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, aprobado por Decreto 80/1997, de 10 de junio, según redacción dada por el Decreto 193/2000, de 7 de noviembre.

Dicho precepto prevé dos modalidades de formación de listas de espera para cubrir puestos de trabajo por personal interino, en aquellos supuestos que autoriza el artículo 7 de la Ley de Ordenación de la Función Pública de la Comunidad Autónoma de Aragón.

La primera de las modalidades, a la que se reconoce carácter prioritario como mecanismo de selección del personal interino, consiste en la formación de lista derivada de los procesos selectivos de ingreso en los diferentes Cuerpos, Escalas o Clases de especialidad, a la que se incorpora a aquellos candidatos que han superado ejercicios de dicho proceso selectivo, sin llegar a superar el conjunto del proceso, ordenándose a tales candidatos según la puntuación obtenida en los mismos.

Con ello se trata de favorecer la incorporación temporal a la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, en aquellos supuestos en que resulta necesario, de candidatos que han concurrido a los procesos selectivos convocados por esta Administración, atendiendo con

ello a un criterio de baremación que satisfaga el principio de mérito y capacidad exigido por el artículo 103.1 de la Constitución Española.

Esta Administración, por consiguiente, si bien incorpora en las normas de gestión de las bolsas criterios que faciliten la permanencia de los interinos en el desempeño de sus funciones, a fin de evitar la excesión rotación de personal temporal en los puestos de trabajo, descarta asimismo la formación general de las listas en atención a los años acumulados de servicios, dado que tal sistema constituye un mecanismo de retroalimentación de las mismas (quien más trabaja mejor posición ocupa y quien mejor posición ocupa más posibilidades tiene de ser nombrado funcionario interino y seguir acumulando méritos para futuros nombramientos), lo que impide la renovación de los candidatos de las listas y el acceso a la función pública en atención al mérito acreditado en los procesos selectivos.

En cualquier caso, se desea primar el acceso a la función pública - aunque sea en calidad de interino- de quienes concurren a los procesos selectivos de las respectivas Escalas o Clases de especialidad y obtengan las mejores puntuaciones en tales procesos, cuando no resulten finalmente seleccionados.

La segunda modalidad, configurada como supletoria de la anteriormente señalada, se utiliza exclusivamente en los supuestos de inexistencia de lista prioritaria o de agotamiento de ésta, elaborándose, previa convocatoria pública, en atención a los méritos académicos y profesionales acreditados por los candidatos. En estas listas supletorias sí se tiene en cuenta la experiencia profesional acumulada por los candidatos - como méritos profesionales-, pero tal criterio, como ha quedado expuesto, sólo surte efectos con carácter supletorio al estricto principio de mérito que rige en la formación de las listas prioritarias de ingreso.

Por otra parte, es lógico que tal criterio se tome en consideración en la formación de las listas supletorias, ya que en las mismas no cabe valorar la idoneidad de los candidatos por la superación de ejercicios del proceso selectivos correspondiente, primándose en consecuencia el mérito profesional acreditado por los servicios prestados a la Administración en la respectiva área funcional.

Los criterios de formación de tales listas de espera, así como los restantes mecanismos de selección de personal interino, siempre de carácter supletorio a los ya expuestos, han sido objeto de tratamiento en una

Circular elaborada por esta Dirección General de la Función Pública, de la que se adjunta copia con el presente informe.

El contenido de dicha Instrucción ha de entenderse amparado por la previsión contenida en la Disposición adicional única del Decreto 365/2002, de 3 de diciembre, relativo a la selección de personal interino de determinadas clases de especialidad de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

2. En cuanto a los datos solicitados sobre número de interinos existentes en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, se acompañan cuadros ordenados por Escalas y Clases de especialidad de funcionarios, así como por categorías profesionales de personal laboral, referidos exclusivamente a la ocupación de puestos de trabajo vacantes. Los datos de ambos cuadros están referidos a 31 de diciembre de 2002.

De acuerdo con dichos datos, el número total de funcionarios interinos a la fecha indicada, en puestos de trabajo no reservados, se eleva a 1.116, lo que representa el 14,59% del total del personal funcionario incorporado en esa fecha a la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón. A su vez, el total de personal laboral temporal que desempeña de forma interina puestos de trabajo no reservados asciende, en dicha fecha a 799, lo que representa, el 15,48 del total del personal laboral contratado.

Asimismo, se acompaña un cuadro resumen sobre la presencia de funcionarios interinos en puestos de trabajo vacantes, elaborado a fecha de 18 de marzo de 2003, con indicación de Grupo de titulación de pertenencia, antigüedad en su condición de interino y Departamento de destino.

Respecto a las cifras contenidas en dichos cuadros, ha de tenerse en cuenta que existen determinados procesos selectivos derivados de la Oferta de Empleo Público del año 2000, aprobada por Decreto 159/2000, de 29 de julio, todavía no concluidos, que en su momento reducirán las cifras de dichos cuadros, y que tales cifras se verán sensiblemente afectadas por los procesos selectivos que se convoquen en ejecución de la Oferta de Empleo Público del año 2003, aprobada por Decreto 41/2003, de 25 de febrero, y recientemente publicada en el Boletín Oficial de Aragón nº 29, de 12 de marzo de 2003.

Las plazas previstas en tal Decreto, más las que puedan añadirse conforme a lo previsto en su artículo quinto, reducirán notablemente las

actuales tasas de temporalidad o interinidad en el seno de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

En tal sentido, ha de señalarse que el reciente Acuerdo suscrito entre Administración y Sindicatos sobre retribuciones y empleo incluyó el compromiso de la Administración de reducir las tasas de temporalidad al 7%, compromiso que se desarrollará a través de los procesos selectivos de oferta de empleo público y de los mecanismos de movilidad interadministrativa, cauces ambos de incorporación de nuevo personal funcionario a la función pública de la Comunidad Autónoma.

La realización de los procesos selectivos previstos en la Oferta de Empleo Público, por sí sola, permitirá alcanzar dicho objetivo del 7% razón por la cual cabe entender que la problemática de las tasas de interinidad en la Administración de la Comunidad Autónoma se halla en unos niveles porcentuales perfectamente asumibles por la organización, existiendo una clara voluntad por parte de la Administración de evitar la consolidación del volumen actual de efectivos temporales.

Las medidas de incorporación de personal permanente a la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, a través de las respectivas Ofertas de Empleo Público, no pueden desconocer en ningún caso el proceso comarcalizador impulsado por las Cortes de Aragón con la aprobación de la Ley 26/2001, de 26 de diciembre, de Medidas de Comarcalización, en cuyo artículo 41 se contempla la creación del Fondo para Gastos de Personal, cuya financiación se nutre mediante la amortización de dotaciones de personal de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

El imperante alcance de dicho proceso comarcalizador y la opción adoptada por las Cortes de Aragón al diseñar el mecanismo citado de financiación de los gastos de personal de los nuevos entes administrativos obliga al Gobierno de Aragón a contemplar tal exigencia en su política de personal, modulando la incorporación de nuevo personal permanente en atención a dicho criterio, razón por la cual no resultaría prudente que la Oferta de Empleo Público comprometiese la totalidad de vacantes existentes, ignorando la circunstancia señalada.

3. En cuanto a los datos que, a título de ejemplo, se ofrecen en el escrito de queja sobre convocatorias de los últimos diez años para acceso a la Escala General Administrativa (Clase de especialidad Administrativos), cuyo número de plazas convocadas se cifra en 30, ha de indicarse que dicho

dato resulta totalmente inexacto, toda vez que el número de plazas previsto en las Ofertas de Empleo Público aprobadas por el Gobierno de Aragón desde 1992 hasta la fecha actual incluye un total de 111 plazas de acceso libre y de 75 plazas en convocatorias independientes de promoción interna, razón por la cual durante los últimos diez años el número de plazas de Administrativo se han vinculado a procesos de acceso o promoción interna ha de cifrarse en 186 y no en 30 como indebidamente se señala en el escrito de queja transcrito en su solicitud de informe.

Es cierto que el número de plazas de Administrativo ocupadas por personal interino resulta bastante significativo, ya que el total de puestos de trabajo de dicha Clase de especialidad desempeñados por personal interino alcanza el total de 250 (145 en puesto de trabajo vacante y 105 en puesto reservado), pero la provisión de dicho tipo de puestos se ve directamente afectada por las Administraciones Públicas, se pretende potenciar de forma notable el acceso de funcionarios de la Escala Auxiliar Administrativo a la Escala General Administrativa, a través de convocatorias independientes de promoción interna- y también constituye, por el tipo de función general que le corresponde realizar, un tipo de puestos de trabajo que se considera especialmente afectado por la política de promoción interna -dado que, al igual que el resto de las Administraciones Públicas se pretende potenciar de forma notable el acceso de funcionarios de la Escala auxiliar Administrativa a la Escala General Administrativa, a través de convocatorias independientes de promoción interna- y también constituye, por el tipo de función general que le corresponde realizar, un tipo de puestos de trabajo que se considera especialmente afectado por el redimensionamiento de la Administración de la Comunidad Autónoma que corresponda realizar con motivo del desarrollo progresivo del proceso comarcalizador impulsado por la Ley 23/2001, de 26 de diciembre, de Medidas de Comarcalización.

Por otra parte, tanto los puestos de trabajo de Auxiliar Administrativo como de Administrativo ocupados por personal interino deberán ofrecerse en concurso al conjunto de los funcionarios de carrera al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, de acuerdo con lo previsto en el artículo 39.3 del Reglamento de provisión de puestos de trabajo, carrera administrativa y promoción profesional de los funcionarios de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, aprobado por Decreto 80/1997, de 10 de junio, en el que se establece que, “salvo los casos de sustitución de funcionarios con derecho a reserva de puesto de trabajo, las plazas ocupadas por interinos serán ofrecidas en el primer concurso que se convoque”.

Tal convocatoria se halla específicamente previa en la Orden de 6 de marzo de 2002, de los Departamentos de Presidencia y Relaciones Institucionales y de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se aprobó el Plan de Empleo destinado a corregir las situaciones de provisionalidad existentes en el Departamento de Educación y Ciencia.

4. En cualquier caso, y al margen del excepcional proceso de consolidación de empleo que las Cortes de Aragón aprobaron para el personal interino de los antiguos Cuerpos de sanitarios locales, a través de la Ley 11/1997, de 26 de noviembre, de medidas urgentes en materia de personal, la Dirección General de la Función Pública no contempla la posibilidad de promover procesos de consolidación de empleo para el personal interino existente en la actualidad en el conjunto de las Escalas y Clases de especialidad, por entender que tales procesos carecen de justificación real y por ello resultarían contrarios a los artículos 23.2 y 103.1 de la Constitución, por lo cual su convocatoria consagraría un evidente proceso de deterioro en la profesionalización del empleo público y una quiebra de confianza de los ciudadanos en los procesos de acceso a la función pública aragonesa.»

CUARTO.- El expediente de queja ha sido tramitado por el Asesor D. Ignacio Murillo.

II.- CONSIDERACIONES JURÍDICAS

PRIMERA.- Se plantean en esta queja diversas cuestiones, que podemos resumir en los siguientes puntos:

- La Diputación General de Aragón se ha visto sometida en los últimos años a un fuerte proceso de crecimiento debido a la asunción de nuevas competencias. Ello ha implicado un notable aumento de sus plantillas de personal sin que las Ofertas anuales de Empleo Público hayan tenido una dimensión suficiente para responder de modo adecuado a estas nuevas necesidades.

- La consecuencia natural de esta situación ha sido que la Diputación General de Aragón ha tenido que recurrir con más frecuencia al empleo de personal interino que ha incrementado su número en los últimos años. También se aprecia una tendencia a la prolongación de estas situaciones provisionales durante varios años.

- El presentador de la queja entiende que todo ello debe obligar a la Diputación General de Aragón a reconsiderar su política de personal en relación con el empleo interino estableciendo una nueva regulación que tenga en cuenta la experiencia y el trabajo desarrollado por el personal interino como mérito valorable para la confección de las listas de interinos.

SEGUNDA.- La Dirección General de Función Pública expone en su informe que su actuación se ajusta al sistema establecido por el Reglamento de Provisión de Puestos de Trabajo para la selección del personal interino. Este diseño reglamentario es conforme con el marco general definido por Ley aragonesa de Ordenación de la Función Pública, debiéndose limitar la función de nuestra Institución a realizar una estricta valoración jurídica sin poder entrar en consideraciones de política legislativa en torno al modelo escogido.

Por ello no podemos manifestarnos sobre la eventual oportunidad de la aprobación de sistemas diferentes de regulación de los empleos interinos como se pretende en el escrito de queja.

TERCERA.- Sentado este principio, nos deberemos centrar en el análisis de la aplicación que realiza la Diputación General de Aragón del modelo normativo adoptado. Reviste especial interés la comprobación de si la Administración está realizando una completa aplicación del ordenamiento jurídico en este campo, ya que un deficiente cumplimiento de algunas normas puede tener como consecuencia que se produzca un serio desajuste en el normal desarrollo del modelo.

Así, debe observarse que el sistema general de listas de interinos establecido en el artículo 38 del Reglamento de Provisión de Puestos de Trabajo requiere como presupuesto básico la celebración de procesos selectivos para ingreso en las correspondientes Escalas y Clases de especialidad de la Administración de la Comunidad Autónoma.

La falta de aprobación anual de Ofertas de Empleo (así sucedió en 2001 y 2002), tal y como exige el artículo 23 de la Ley aragonesa de Ordenación de la Función Pública, conlleva un inevitable desfase de las listas existentes y un desajuste organizativo que obliga a recurrir en muchos casos a procedimientos extraordinarios, complicando la gestión.

Es cierto que en 2003 se ha aprobado Oferta de Empleo (la primera desde 2000). Sin embargo, la aprobación de la Oferta no es más que la parte inicial del proceso, que debe ir seguida de la aprobación de las convocatorias y la realización de las mismas. Todo ello debería completarse según establece

el artículo 24 de la Ley aragonesa de Ordenación de la Función Pública en un plazo máximo de 9 meses (3 meses para la publicación de las convocatorias y 6 meses para la realización de los procesos selectivos). Por ello, debe evitarse repetir situaciones como las que han llevado a que algunas convocatorias derivadas de la Oferta de 2000 no hayan concluido hasta mayo de 2003. Una duración tan dilatada en el tiempo supone un nuevo desajuste del sistema general que proyecta consecuencias indeseadas sobre el buen orden que debe exigirse a la Diputación General de Aragón en su organización interna. Esta anomalía ya fue denunciada por nuestra Institución con motivo de la tramitación de los expedientes de queja DI-1072/2000-4, 235/2001-4 y 288/2001-4, al constatar que se hacía prácticamente imposible para la Diputación General de Aragón tramitar de forma simultánea varias convocatorias de pruebas selectivas en caso de optar a ellas un gran número de aspirantes.

Por todo ello dijimos en su día que la Diputación General de Aragón debía plantearse *"... la necesidad de dimensionar de modo adecuado el Instituto Aragonés de Administración Pública, cuyos medios personales y materiales son a todas luces insuficientes para hacer frente a la demanda social y al propio compromiso asumido por el Gobierno de Aragón al aprobar sus Ofertas de Empleo Público"*.

Entendemos que sigue vigente esta necesidad. Sin embargo, la falta de medios adecuados no exonera a la Diputación General de Aragón de la obligación de garantizar el pleno cumplimiento de las normas reguladoras del acceso a la función pública. Precisamente desde la limitación actualmente existente, cobra un mayor sentido el mandato legal de utilizar los recursos públicos con la máxima eficiencia. De este modo, la Diputación General de Aragón debería hacer de la necesidad una virtud incorporando a las convocatorias que realice el mayor número posible de puestos de trabajo vacantes a fin de optimizar el esfuerzo organizativo.

Basta con poner un ejemplo. Si la Diputación General de Aragón tiene en 2003 según los datos que ella misma nos ha facilitado 199 plazas vacantes de Auxiliares Administrativos cubiertas por interinos (lo que implica que se considera necesaria su cobertura definitiva) y existen miles de aspirantes que se van a presentar a las oposiciones en todo caso, es contrario al principio de eficiencia convocar en turno libre sólo 10 de esas plazas (O.E.P. de 2003). La gestión administrativa va a ser la misma si se convocan 10 que si se convocan 100 y los gastos de organización van a ser prácticamente idénticos. Adicionalmente, se conseguiría una mayor adecuación del nivel de las pruebas selectivas al perfil de los puestos convocados evitando una elevación artificial del nivel por razón de la restricción en el número de plazas. Asimismo se evitaría que queden fuera de plaza muchos aspirantes adecuadamente

preparados (así lo manifiestan diversos miembros de los Tribunales de selección, que nos han indicado que se tiene que suspender a opositores con buen nivel por la escasez de plazas convocadas). Obsérvese la paradoja de que estos opositores suspendidos, en ocasiones siguen siendo interinos en los puestos que ocupaban ya antes del proceso selectivo, al no haber sido éstos incluidos en la Oferta.

Téngase en cuenta que todas las anomalías que estamos comentando no tienen un carácter meramente interno, sino que se proyectan sobre ciudadanos que ejercen un derecho fundamental cual es el de acceso a funciones públicas recogido en el art. 23 CE, que la Institución del Justicia está especialmente obligada a defender como garante de los derechos y libertades públicas.

CUARTA.- Con motivo de la tramitación del expediente de queja DI-1072/2000-4, la Diputación General de Aragón nos facilitó los datos existentes sobre el número de interinos que se encontraban cubriendo plazas vacantes en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Estos datos estaban referidos a 31 de diciembre de 2001. Es necesario resaltar que los mismos no hacían referencia a todo el personal funcionario, laboral o estatutario al servicio de la Diputación General de Aragón. Por ello el análisis se centraba en la Administración General (excluyendo por tanto al personal docente y sanitario), es decir en un conjunto de 14.000 empleados. Debemos contrastar estos datos con los ahora aportados por la Administración, que están referidos a 18 de marzo de 2003:

- A 31 de diciembre de 2001 había 1.335 interinos en puestos vacantes. A 18 de marzo de 2003 la cifra se había reducido ligeramente hasta 1.088 interinos en puestos vacantes.

Por otra parte, de los 882 laborales que tenían contrato de interinidad por vacante a 31 de diciembre de 2001 se ha pasado a 799 en 1 de enero de 2003.

En resumen, sobre un total de 14.000 empleados, a 31 de diciembre de 2001 la Diputación General de Aragón tenía 2.217 empleados interinos en puestos vacantes, es decir el 15,83% (1.335 funcionarios y 882 laborales). En el año 2003 la cifra se ha reducido a 1.887 empleados interinos en puestos vacantes, es decir el 13,47% (1.088 funcionarios y 799 laborales)

Sin embargo debe observarse que dentro de la cifra de diciembre de 2001 se encontraban 338 interinos procedentes de los antiguos Cuerpos de la Sanidad Local, (208 veterinarios y 130 farmacéuticos), cuyos procesos

selectivos excepcionales convocados al amparo de la Ley 11/1997 estaban pendientes de concluir. En la actualidad han accedido ya a la condición de funcionarios de carrera por lo que, si descontamos su número, podemos concluir que las cifras globales de interinos permanecen estables.

Debemos comparar estas cifras con la correspondiente a la última Oferta de Empleo Público aprobada por el Gobierno de Aragón correspondiente a 2003. Esta Oferta (dejando aparte el personal docente) incluye 440 puestos de trabajo (274 de funcionarios y 166 de personal laboral) más 101 puestos que se ofertan de modo independiente para promoción interna.

En definitiva la Oferta de Empleo Público de 2003 solo alcanza a poco más de 500 de los casi 1.900 puestos vacantes desempeñados por interinos. La tasa de temporalidad es superior al 7% alegado por la Administración. Pero además la experiencia nos dice estamos ante procesos selectivos muy prolongados, dadas las dificultades de gestión reiteradamente denunciadas por lo que es previsible que la deseada reducción de la provisionalidad derivada de la cobertura definitiva de las plazas de la Oferta por funcionarios de nuevo ingreso venga compensada por el inevitable recurso a las listas de interinos para atender las necesidades que se consideren inaplazables.

Por ello resultaría deseable que se realizara el mayor esfuerzo posible al dimensionar las Ofertas anuales de Empleo. La Oferta anual correspondiente a 2003 ya está aprobada por Decreto 41/2003. Sin embargo, el artículo 5 de este Decreto permite la incorporación de nuevas plazas por necesidades sobrevenidas. Entendemos que la Diputación General de Aragón debe plantearse la incorporación de nuevas plazas al amparo de este precepto.

Por otra parte, y con independencia de lo anterior, debemos encarecer a la Diputación General de Aragón para que afronte de modo resuelto este problema en la próxima Oferta de Empleo Público del año 2004, ya que la prolongación de las situaciones de interinidad durante años puede llevar a la Diputación General de Aragón a un entorno similar al que se ha generado en la Administración del Estado en estos últimos años y que ha obligado a articular procesos de consolidación de empleo temporal tanto en el ámbito de la Administración General como en el del Insalud.

III.- RESOLUCIÓN

Por todo lo anteriormente expuesto, y en virtud de las facultades que me confiere la Ley 4/1985, de 27 de junio, Reguladora del Justicia de Aragón, me permito formularle las siguientes

SUGERENCIAS

1.- La Diputación General de Aragón debe plantearse la incorporación de nuevas plazas a la Oferta de Empleo Público de 2003 al amparo de la posibilidad que le concede el artículo 5 del Decreto 41/2003.

4.- Con independencia de lo anterior, la Diputación General de Aragón debe considerar la conveniencia de elaborar para el año 2004 la Oferta de Empleo Público mas amplia posible a fin de reducir sustancialmente la tasa de temporalidad actualmente existente.

Agradezco de antemano su colaboración y espero que en un plazo no superior a un mes me comunique si acepta o no las Sugerencias formuladas, indicándome, en este último supuesto, las razones en que funde su negativa.

24 de Junio de 2003

EL JUSTICIA DE ARAGÓN

FERNANDO GARCÍA VICENTE