

DI-274/2008-4

Expte.

**EXCMA. SRA. CONSEJERA DE SALUD Y
CONSUMO DEL GOBIERNO DE ARAGÓN**

**Vía Universitat, 36
50017 ZARAGOZA**

23 de octubre de 2008

I.- Antecedentes

Primero.- Con fecha 20 de febrero de 2008 tuvo entrada en nuestra Institución un escrito de queja que quedó registrado con el número de referencia arriba expresado.

En dicho escrito se hacía referencia al proceso de selección desarrollado para la designación del puesto de Jefe de Unidad de Urgencias del Hospital Obispo Polanco del Sector de Teruel del Servicio Aragonés de Salud.

En concreto, se planteaban dudas acerca del criterio empleado para la valoración de los proyectos de gestión de unidad presentados por los aspirantes.

Segundo.- Examinado el escrito de queja se resolvió admitirlo a trámite y dirigirse al Departamento de Salud y Consumo de la Diputación General de Aragón con la finalidad de recabar la información precisa sobre las cuestiones planteadas en el mismo.

Tercero.- Recientemente se recibió contestación de la Administración en la que, literalmente, se indicaba lo siguiente:

“Al quedar vacante el puesto de Jefe de Unidad de Urgencias del Hospital Obispo Polanco, con fecha 4 de diciembre de 2007, se procedió a efectuar la oportuna convocatoria para la provisión de dicha plaza, mediante Resolución de 12 de diciembre de 2007, del Gerente del Sector de Teruel, con base en lo establecido en el apartado primero letra c) de la Resolución de 27 de enero de 2006 de la Dirección Gerencia del Servicio Aragonés de Salud por la que se delegan determinadas competencias en materia de personal (BOA nº 19 de 15/02/2006).

Dicha convocatoria fue publicada en el BOA nº 153 de 28 de diciembre de 2007, no obstante, y posteriormente a su publicación, se advirtió un error en el punto 1.2 del apartado 1 Requisitos de los aspirantes, por lo que se procedió a realizar la correspondiente corrección, que fue publicada en el BOA nº 5 de 14 de enero de 2008, que consistía en: "Donde dice: 1.2.Estar en posesión del título de Licenciado o Doctor en Medicina y Cirugía y del título de Médico Especialista en Medicina Familiar y Comunitaria o cualquier otra Especialidad en Medicina Familiar y Comunitaria o cualquier otra Especialidad Médica Quirúrgica, debe decir: 1.2. Estar en posesión del título de Licenciado o Doctor de Medicina y Cirugía o del título de Médico Especialista en Medicina Familiar y Comunitaria o cualquier Especialidad Médico Quirúrgico". Dicha corrección se realizó por no existir en la actualidad reconocimiento de la especialidad de Urgencias, y por lo tanto, al optara cualquier plaza de Urgencias no es posible exigir ninguna especialidad en concreto.

Finalizado el plazo de presentación de solicitudes, se procedió a la designación de la Comisión de Selección, siguiendo lo establecido en

el apartado 4 de la convocatoria, haciéndose pública mediante escrito del Gerente del Sector de Teruel de 1 de febrero de 2008, y siendo designados los siguientes miembros:

...

Todos los componentes de la Comisión de Selección fueron convocados mediante los correspondientes escritos, al igual que los aspirantes, para la constitución de la misma y valoración de las solicitudes presentadas, en reunión que se celebró el 12 de febrero de 2008 a las 10 horas.

Celebrada la reunión de la Comisión de Selección se levantó la correspondiente Acta que firmaron todos los componentes, donde quedó reflejado lo acontecido en la misma y el procedimiento de selección empleado.

De su lectura se desprende que se ajustó a lo establecido en la convocatoria publicada en el BOA nº 153 de 28 de diciembre de 2007 donde, en su apartado 3 de Procedimiento de Selección, se dice textualmente: "El procedimiento de selección constará de dos fases:

1.-Fase: Valoración de los méritos contenidos en el currículo profesional de los aspirantes. Dichos méritos serán valorados de conformidad con el modelo de baremo que se acompaña a esta convocatoria como Anexo I

2.- Fase: Valoración de un proyecto técnico de Gestión de la Unidad Asistencial. La puntuación máxima que se puede obtener en esta fase es de 50 puntos.

La Comisión de Selección podrá solicitar los informes que

considere necesarios en relación con el currículum profesional del candidato y efectuar a los aspirantes, previa convocatoria, cuantas preguntas estime oportunas relativas a dicho currículum y al proyecto técnico de gestión de la Unidad.

Todas las comunicaciones de la Comisión de Selección, así como las Resoluciones de la Gerencia de Sector de Teruel sobre el presente proceso selectivo, serán publicadas en el Tablón de Anuncios del Hospital Obispo Polanco".

El acta fue expuesta en el Tablón de Anuncios del Hospital Obispo Polanco, teniendo acceso todos los aspirantes al contenido de la misma.

Posteriormente, se hizo publica la Resolución de 13 de febrero de 2008 de la Gerencia del Sector de Teruel por la que se resolvía la convocatoria para la provisión de un puesto de Jefe de Unidad de Urgencias del Hospital Obispo Polanco, adjudicándose dicha plaza al facultativo que había obtenido la mayor puntuación, BBB. Esta Resolución fue remitida para su publicación en el BOA el 18 de febrero de 2008."

II.- Consideraciones jurídicas

Primera.- El 28 de diciembre de 2007 se publicó en el Boletín Oficial de Aragón Resolución de 12 de diciembre de 2007, de la Gerencia del Sector de Teruel del Servicio Aragonés de Salud, por la que se publicaba la convocatoria para la provisión de un puesto de Jefe de Unidad de Urgencias del Sector de Teruel del Servicio Aragonés de Salud.

Señalaba dicha resolución que el proceso de selección constaría de

dos fases: una primera consistente en la valoración de los méritos contenidos en el currículum profesional de los aspirantes, de conformidad con lo indicado en el Anexo I de la resolución, y una segunda que implicaría la valoración de un proyecto técnico de gestión de la unidad asistencial, a la que se le otorgaría una puntuación máxima de 50 puntos. Indicaba igualmente la resolución que la comisión de selección podría efectuar a los aspirantes, previa convocatoria, cuantas preguntas estimase oportunas relativas tanto al currículum como al proyecto técnico de gestión de la unidad.

El baremo incluido en el Anexo para la valoración del currículum de los aspirantes incluía:

.- puntuación por formación universitaria, que como máximo podría implicar 5 puntos (caso de acreditar haber obtenido sobresaliente o matrícula de honor en las 30 asignaturas admitidas, y haber obtenido el grado de doctor con calificación de sobresaliente o cum laude).

.- puntuación por formación especializada, que implicaba una serie de apartados excluyentes con una puntuación tope de 15 puntos.

.- puntuación por experiencia profesional, que en ningún caso podría superar los 70 puntos.

En total, en la valoración del currículum profesional de los aspirantes se podía obtener una puntuación máxima de 90 puntos.

A su vez, y como hemos referido, el proyecto Técnico de gestión de la Unidad Asistencial podía ser valorado con una puntuación de hasta un máximo de 50 puntos.

Segundo.- Analizado el desarrollo del proceso para la provisión de la plaza de Jefe de Unidad de Urgencias del Hospital Obispo Polanco de Teruel, hemos apreciado una serie de aspectos a recalcar. Así, y en primer lugar,

según el acta de la comisión de selección del proceso de provisión de 12 de febrero de 2008, tres aspirantes se presentaron para participar en el proceso:

...

La Comisión, tras valorar los currículum presentados por los aspirantes, acordó la siguiente puntuación:

AAA:

Formación Universitaria: 0,3 puntos; formación especializada: 0 puntos; experiencia profesional: 60,40 puntos; otras actividades: 1,5 puntos.

BBB:

Formación universitaria: 0,8 puntos; formación especializada: 15 puntos; experiencia profesional: 17,6 puntos; otras actividades: 9,05 puntos.

CCC:

Formación universitaria: 0,2 puntos; formación especializada: 15 puntos; experiencia profesional: 11,88 puntos; otras actividades: 10 puntos.

Respecto a la valoración de los proyectos de gestión clínica, y previa realización de una entrevista a los aspirantes mediante la formulación de tres preguntas consensuadas por la Comisión, ésta acordó la siguiente puntuación en la segunda fase del proceso:

- . AAA: 20 puntos
- . BBB: 45 puntos
- . CCC: 20 puntos.

Así, y tal y como se indica en el acta, la puntuación final, una vez concluido el proceso, fue la siguiente:

- . AAA: 82,2 puntos
- . BBB: 87,45 puntos
- . CCC: 57,08 puntos.

Tercero.- El Estatuto Marco del Personal Sanitario de los Servicios de Salud, aprobado por Ley 55/2003, de 16 de diciembre, indica en su artículo 29 que la provisión de plazas de personal estatutario se regirá, entre otros, por los principios de *“igualdad, mérito, capacidad y publicidad en la selección, promoción y movilidad del personal de los servicios de salud”*.

Señala la resolución de 12 de diciembre de 2007, de la Gerencia del Sector de Teruel del Servicio Aragonés de Salud, por la que se convoca la provisión del puesto de Jefe de Unidad de Urgencias del Sector de Teruel, que la misma se dicta atendiendo a las disposiciones del Real decreto-Ley 1/1999, de 8 de enero, sobre selección de personal estatutario y provisión de plazas en las Instituciones Sanitarias de la Seguridad Social, con rango reglamentario tras la aprobación de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto marco del personal estatutario de los Servicios de Salud.

Esta norma refiere en su Disposición Adicional decimocuarta que *“los puestos de Jefes de Servicio y de Sección de carácter asistencial en las unidades de asistencia especializada del Instituto Nacional de la Salud se proveerán mediante convocatoria pública, en la que podrán participar todos los facultativos con nombramiento de personal estatutario que ostenten plaza en propiedad en las instituciones sanitarias de la Seguridad Social, mediante un proceso de selección basado en la evaluación del currículum profesional de los aspirantes y en un proyecto técnico relacionado con la gestión de la*

unidad asistencial.” A su vez, indica en su artículo 23, respecto a los puestos de jefatura de unidad, que “se proveerán por el sistema de libre designación, conforme a lo establecido en esta sección”.

El Real Decreto Ley 1/1999 fue sustituido y derogado expresamente por la Ley 30/1999, de 5 de octubre, de Selección y provisión de plazas de personal estatutario de los Servicios de Salud, si bien los preceptos derogados de dicho Real Decreto-ley mantendrían temporalmente su vigencia con rango reglamentario hasta que entrasen en vigor las normas de desarrollo de la nueva Ley.

Señala el artículo 10 de la Ley 30/1999, a la hora de regular los mecanismos de provisión de plazas en los servicios de salud, que *“en cada Servicio de Salud se determinarán los puestos directivos y de jefatura de unidad que puedan ser provistos mediante libre designación previa convocatoria pública, así como los que se proveerán mediante nombramiento temporal previo concurso de méritos”.* A su vez, la ley plantea para la provisión de puestos de Jefe de Servicio y de Sección de carácter asistencial el mismo procedimiento que preveía el real decreto Ley 1/1999, al que hemos hecho referencia anteriormente: *“los puestos de Jefes de Servicio y de Sección de carácter asistencial en las unidades de asistencia especializada en el Instituto Nacional de la Salud se proveerán mediante convocatoria pública, en la que podrán participar todos los facultativos con nombramiento como personal estatutario fijo que ostenten plaza en las Instituciones Sanitarias de la Seguridad Social, mediante un proceso de selección basado en la evaluación del currículum profesional de los aspirantes y en un proyecto técnico relacionado con la gestión de la unidad asistencial... El Gobierno desarrollará, mediante Real Decreto, las normas contenidas en esta disposición, determinado los requisitos exigibles para participar en los procesos de provisión de este tipo de puestos, la composición de los tribunales que hayan de juzgarlos, así como los criterios de valoración del*

currículum profesional y del proyecto técnico. Se regulará, asimismo, el sistema de evaluación, la composición de las comisiones evaluadoras y los criterios para llevar a cabo tal evaluación una vez concluido cada periodo de cuatro años, atendiendo a los principios de mérito y capacidad”.

En cualquier caso, la Ley 30/1999 fue derogada expresamente por la Ley 55/2003, que prevé en su Disposición Transitoria Sexta que el real Decreto Ley 1/1999 se mantendrá vigente, con rango reglamentario y sin carácter básico, en tanto se proceda a su modificación en cada servicio de salud. En cuanto en la Comunidad Autónoma de Aragón no se ha procedido a modificar el régimen contenido en dicho Real Decreto Ley, procede su aplicación con carácter reglamentario.

Entendemos que, de conformidad con lo previsto en el Decreto 41/2005, de 22 de febrero, del Gobierno de Aragón, de Organización y funcionamiento del Sector Sanitario en el Sistema de Salud de Aragón, el puesto de Jefe de Unidad de Urgencias del Sector de Teruel es equivalente a los puestos de Jefe de Servicio o de Sección de Atención de carácter asistencial en las unidades de asistencia especializada, lo que justifica el recurso al procedimiento de provisión previsto el real Decreto Ley 1/1999; no obstante, como hemos indicado esta norma tiene un carácter reglamentario, sujeto, por imperativo del principio de legalidad y jerarquía normativa, a los principios establecidos en la Ley 55/2003. Tal y como hemos incidido, esta norma establece la necesidad de que los procedimientos de provisión de plazas reservadas a personal estatutario se rijan por los principios de igualdad, mérito y capacidad.

Cuarto.- Señalados estos criterios generales, debemos entrar al análisis de ciertos aspectos concurrentes en el supuesto concreto planteado. En primer lugar, procede indicar que tal y como ha señalado esta Institución en reiteradas ocasiones, (así, la sugerencia de 9 de marzo de 2006, tramitada bajo el número de expediente 1668/2005-4, o sugerencia de 28 de diciembre

de 2006, con número de expediente 1434/2006)), no podemos pronunciarnos acerca de la validez o no, total o parcial, del proceso objeto de queja, toda vez que, al no haber sido parte en el expediente todas las personas afectadas por el mismo, cualquier decisión podría producir indefensión en aquellos candidatos que tienen interés legítimo en el asunto y no han sido oídos. Tales valoraciones deben efectuarse en el curso del procedimiento administrativo o jurisdiccional que al efecto pudiera tramitarse, dando la oportunidad a todos los afectados de hacer alegaciones, presentar pruebas y defenderse.

En la presente resolución únicamente podemos examinar la posible concurrencia de las deficiencias que constituyen objeto de queja a los efectos de que, tras oír a todos los interesados, puedan ser valorados en esas instancias administrativas o judiciales, en un recurso administrativo o contencioso administrativo. También se pretende, con la experiencia adquirida en este caso, recomendar pautas que mejoren los procesos de provisión de plazas futuros.

Por otro lado, no es intención de esta institución entrar en valoraciones de oportunidad acerca del criterio de selección empleado por la Comisión, que actúa como órgano decisorio y al que se le reconoce la debida autonomía en el ejercicio de sus funciones, ni pretendemos cuestionar su imparcialidad y objetividad. No obstante, en la medida en que el procedimiento de provisión de la Jefatura de Unidad de Urgencias debe regirse por los principios de mérito y capacidad, la Administración, al convocar el proceso selectivo, debe ser especialmente cuidadosa en la redacción de las bases que rigen el procedimiento, en la medida en que éstas deben garantizar el respeto a dichos principios.

Entendemos que la valoración de méritos objetivos es el mecanismo más eficaz para garantizar el respeto a los principios de mérito y capacidad. En el supuesto analizado, dichos méritos, plasmados en el currículum del

aspirante, representan un máximo de 90 puntos en el proceso de valoración, mientras que la evaluación del proyecto técnico de gestión supone un máximo de 50 puntos. En la medida en que el proyecto técnico implica una mayor discrecionalidad del órgano de selección, consideramos más oportuno que los puntos con que éste se puede valorar representen una menor proporción dentro del proceso de selección. Con ello, entendemos que se garantizarían de forma más adecuada los principios antes citados: igualdad, mérito y capacidad.

Así, procede que nos dirijamos a esa Administración para sugerirle que, a la hora de arbitrar los procedimientos de provisión de plazas, otorgue mayor importancia y representatividad a los puntos derivados de la valoración de los méritos contenidos en el currículum profesional de los aspirantes, en detrimento de los que se desprenden de la valoración del proyecto técnico de gestión y la entrevista celebrada con el aspirante.

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 la siguiente

SUGERENCIA

El Departamento de Salud y Consumo debe valorar la oportunidad de dotar de menor relevancia a la puntuación de la fase de valoración del proyecto técnico de gestión en los procedimientos de provisión de puestos de Jefe de Servicio, de Sección o de Unidad del Servicio Aragonés de Salud, para garantizar de forma más objetiva y transparente el respeto a los principios de igualdad, mérito y capacidad.