

Expte. DI-966/2007-4

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

**Vía Universitat, 36
50017 ZARAGOZA**

16 de enero de 2009

I.- Antecedentes

Primero.- En su día 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 a las convocatorias de movilidad interna para la provisión de plazas en el Hospital San Jorge de Huesca. En concreto, se indicaba que en dichas convocatorias se adjudica mayor puntuación a los solicitantes de traslado que han desempeñado funciones en dicho hospital frente a trabajadores que han desarrollado el mismo puesto en cualquier otro centro sanitario, pese a tener idéntica categoría profesional. Entendía el ciudadano que había presentado la queja que ello podría implicar una vulneración de los principios de igualdad, mérito y capacidad en la provisión de puestos de trabajo.

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.- En su día se recibió contestación de la Administración en la que, literalmente, se indicaba lo siguiente:

“En contestación al Justicia de Aragón del Expediente relativo a la convocatoria de concurso de acoplamiento interno para la provisión de plazas en el Hospital San Jorge de Huesca, le informo a V.E.:

Según informe de la Gerencia del Sector de Huesca del Servicio Aragonés de Salud, y en relación a la convocatoria de concurso de traslados para la provisión de plazas en el Hospital San Jorge de Huesca, cabe señalar que con fecha 22 de mayo de 2007 se procedió, por parte de la Gerencia de Sector de Huesca a la publicación de la convocatoria de movilidad interna para el personal de la Dirección de Enfermería (enfermeras y auxiliares de enfermería), para el personal de Administración de la División de Gestión y Servicios Generales y para el personal subalterno escala general (celadores de la División de Gestión y Servicios Generales, conforme lo establecido en el Acuerdo sobre movilidad suscrito el 21 de mayo de 1997 por la Dirección del Hospital General “San Jorge” de Huesca, las Organizaciones Sindicales en él representadas: CC.OO, U.G.T, S.A.E., S.A.T.S.EC., .S.I.-C.S.I.F y la Junta de Personal, órgano de representación de los trabajadores (art. 7 de la Ley 9/1987, de 12 de junio, de órganos de representación determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas) así como en virtud de los Acuerdos de la Comisión de Personal del Sector de 12 de noviembre de 2002, 21 de abril de 2006 y 14 de mayo de 2007.

En relación con los criterios para la valoración del baremo recogidos en dicha convocatoria, cabe señalar que fueron los que acordó la Comisión de Personal del Hospital General "SanJorge" de Huesca, en reunión celebrada el 12 de noviembre de 2002, criterios que sustituyeron a los aprobados con fecha 21 de mayo de 1997, siendo ratificado dicho Acuerdo por la Dirección del Centro y por las Organizaciones Sindicales. Estos pactos y acuerdos adoptados por los

representantes de la Administración y las Organizaciones Sindicales para la determinación de las condiciones de trabajo del personal estatutario, sobre materias del ámbito competencial del órgano que lo suscribe, válidamente adoptados en la negociación, tienen fuerza vinculante, debiendo ser cumplidos por las partes, existiendo una obligatoriedad de la Administración de respetar los mismos.

Por último, dicho baremo era conocido por los trabajadores del Centro con ocasión de convocatorias anteriores de movilidad interna, donde venía recogido entre sus cláusulas, concretamente en las convocatorias publicadas con fecha 16 de noviembre de 2005 y 20 de diciembre de 2004.”

II.- Consideraciones jurídicas

Primera.- El 22 de mayo de 2007 la Gerencia del Sector de Huesca del Servicio Aragonés de Salud convocó proceso de movilidad interna para la provisión de una serie de puestos. Las bases del procedimiento, incluidas en la convocatoria, incluían el baremo para la puntuación de los méritos de los solicitantes de las diferentes plazas ofertadas. Entre dichos méritos, se puntuaba la antigüedad, valorando el tiempo desempeñando un puesto de trabajo conforme al siguiente criterio:

“Servicios prestados en categoría distinta para cuyo puesto se concurra:

. En el Hospital "San Jorge" de Huesca: 0,25 puntos por año, pudiéndose fraccionar en meses y entendiendo por mes más de 15 días trabajados.

. En Instituciones Sanitarias Públicas que no sean el Hospital "San Jorge" de Huesca: 0,20 puntos por año, pudiéndose fraccionar en meses y entendiendo por mes más de 15 días trabajados.

Servicios prestados en la misma categoría para cuyo puesto se concursa.

. En el Hospital "San Jorge" de Huesca: 0,30 puntos por año, pudiéndose fraccionar en meses y entendiéndose por mes más de 15 días trabajados.

. En Instituciones Sanitarias Públicas que no sean el Hospital "San Jorge" de Huesca: 0,25 puntos por año, pudiéndose fraccionar en meses y entendiéndose por mes más de 15 días trabajados."

Segundo.- El Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, aprobado por Ley 55/2003, de 16 de diciembre, se refiere en el artículo 29 a los criterios generales para la provisión de plazas de personal estatutario incluyendo entre los mismos los de *"igualdad, mérito, capacidad y publicidad en la selección, promoción y movilidad del personal de los servicios de salud"*, así como el de *"movilidad del personal en el conjunto del sistema de salud"*.

Para ello, la referida ley incluye como mecanismos para la provisión de plazas los sistemas de selección de personal, promoción interna y movilidad así como el reingreso al servicio activo en los supuestos y mediante el procedimiento que establezca cada servicio de salud.

Tercero.- Con carácter previo debemos 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 selectivos futuros.

Cuarto.- En el supuesto analizado, encontramos que la Administración, a la hora de establecer el baremo de los méritos de los aspirantes a ocupar las plazas, prima el hecho de que los años de experiencia se hayan desarrollado en el Hospital San Jorge, que es en el que radican las plazas objeto de proceso de movilidad. Al respecto, no parece haber motivación objetiva para la diferenciación en la valoración del mérito de capacidad en función del centro de trabajo en que se han desarrollado las funciones. En puridad, los principios de igualdad, mérito y capacidad parecen aconsejar que no se tenga en cuenta el centro sanitario en el que se han desarrollado las funciones; lo importante, a la hora de tener en cuenta la antigüedad, es que la misma haya implicado la realización de tareas similares a las de la plaza que se aspira a ocupar, criterio que permite garantizar el mérito y capacidad para el desempeño de la plaza, independientemente del centro en que se hayan desarrollado tales funciones.

Así, y cara a futuros procedimientos de movilidad interna que convoquen los centros sanitarios adscritos al Servicio Aragonés de Salud,

nos permitimos sugerirle que , a la hora de valorar la antigüedad, no tengan en cuenta el centro en el que ésta se ha adquirido, garantizando así la igualdad, mérito y capacidad de todos los aspirantes.

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 de la Diputación General de Aragón debe velar porque en los procedimientos de movilidad interna convocados por los centros adscritos al Salud se garantiza el respeto a los principios de igualdad, mérito y capacidad, en el sentido apuntado en la presente resolución.