

Expte. **DI-129/2009-4**

---

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

**Vía Universitat, 36  
50017 ZARAGOZA**

**1 de diciembre de 2009**

### **I.- Antecedentes**

**Primero.-** Con fecha 2 de febrero de 2009 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 la situación de XXX, ciudadana que en su día fue cesada, por acuerdo del Gerente del Sector Zaragoza I, en la plaza de telefonista que estaba desempeñando con carácter eventual en el Centro de Salud Grande Covián. El cese se produjo, según indicaba la Administración, por no haber superado el periodo de prueba, en aplicación de lo previsto en el Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud, aprobado por ley 55/2003, de 16 de diciembre.

El ciudadano que interpuso la queja indicaba en su escrito, en referencia a dicho cese, lo siguiente: en primer lugar, que XXX en su momento superó procedimiento selectivo para ingreso en bolsa de empleo para la provisión de plazas de telefonista con carácter temporal en turno reservado a personas con minusvalía; y, en segundo lugar, que dicha condición se hizo constar en la ficha de solicitud para ser admitido en el

proceso de baremación para cubrir vinculaciones temporales en la categoría de telefonista del Salud, marcándose expresamente la casilla que indicaba que padecía una discapacidad igual o superior al 33%. Así, entendía el ciudadano que al acordar el cese de la ciudadana citada por no haber superado el periodo de prueba no se había tenido en cuenta su condición de discapacitada

**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 el fin de que informase acerca de si en los procesos para la cobertura temporal de plazas de telefonista existen plazas reservadas a personas con discapacidad, si la condición de minusválido se tiene en cuenta a la hora de convocar a los integrantes de la lista, y si, en el caso concreto de XXX, se tuvo en cuenta su condición.

**Tercero.-** En su día recibimos escrito de contestación en el que la Administración indicaba, literalmente, lo siguiente:

*“XXX figura inscrita en la bolsa de empleo del Servicio Aragonés de Salud en la categoría de telefonista con 0 puntos, tras haber participado en la convocatoria para la cobertura temporal de plazas estatutarias de Personal de Gestión y Servicios en los centros dependientes del Servicio Aragonés de Salud, de 15 de noviembre de 2005, no pudiéndose confirmar, en este preciso momento, si la interesada ha participado en la última convocatoria publicada BOA nº 34, de 19 de febrero de 2009.*

*En contestación a la cuestión planteada en el queja presentada, se puede constatar que en el expediente de bolsa de trabajo de la interesada, ésta aparece como aspirante que ha superado la fase de oposición por el turno de minusválidos del proceso selectivo*

*convocado en el año 2001, por el entonces extinto Insalud, de consolidación de personal estatutario en sus Instituciones Sanitarias. Dicho proceso nada tiene que ver con las bolsas de trabajo, ya que su objeto era cubrir con carácter fijo las vacantes que el mismo ofertaba, estando prevista en el mismo, y para todas las categorías convocadas, un turno de reserva para minusválidos. La única relación existente es que en todos los baremos de las bolsas de trabajo del Servicio Aragonés de Salud, se contempla una puntuación para aquellos aspirantes que hayan superado la fase de oposición de los procesos selectivos efectuados en el Sistema Nacional de Salud para acceso a plazas en propiedad de sus diversas categorías.*

*En lo que se refiere al Servicio Aragonés de Salud, se ha de manifestar que en todas las convocatorias realizadas por este Organismo Autónomo se exige como requisito para poder participar "poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas propias de la categoría y/o especialidad a la que se aspira", y que ninguna de las convocatorias efectuadas hasta la fecha para cubrir vinculaciones temporales ha contemplado un turno de reserva para minusválido, por lo que las ofertas de empleo que los Centros efectúan no tienen en cuenta la posible condición de minusválías de los integrantes de las listas, salvo que un informe del correspondiente Servicio de Prevención así lo determine.*

*Asimismo, en las solicitudes que deben cumplimentar los aspirantes a empleo temporal es preceptivo señalar si se padece alguna minusvalía o incapacidad y el porcentaje de la misma, en previsión de posibles modificaciones del puesto de trabajo, cuando ello es posible y si así lo aconsejan los Servicios de Prevención de los Sectores Sanitarios."*

## **II.- Consideraciones jurídicas**

**Primera.-** Entendemos que son varios los aspectos que debemos analizar a la vista de la información obrante en poder de esta Institución. En primer lugar, consta que con fecha 4 de julio de 2007 el Gerente del Sector Zaragoza I del Servicio Aragonés de Salud acordó el cese de XXX, quien venía desempeñando con carácter eventual una plaza de telefonista en el Centro de Salud Grande Covían.

Tal y como informa la Administración, la interesada aparecía inscrita en la bolsa de empleo del Servicio Aragonés de Salud en la categoría de telefonista como consecuencia de su participación en la convocatoria para la cobertura temporal de plazas estatutarias de Personal de Gestión y Servicios en centros dependientes del Servicio Aragonés de Salud, de 15 de noviembre de 2005. Dicha convocatoria, publicada en el Boletín Oficial de Aragón de 23 de noviembre de 2005, inicia el procedimiento para la elaboración de listas de la Bolsa de Trabajo del Personal de Gestión y Servicios en los centros sanitarios de Aragón para varias categorías, entre las que se incluye la de Telefonista, pero no establece en su redacción ni turnos de reserva para personas con discapacidad ni ningún mecanismo que permita la reserva de plazas a dicho colectivo.

Por otro lado, y tal y como señala la Administración, el estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de Salud, aprobado por Ley 55/2003, de 16 de diciembre, regula en el artículo 33 la selección de personal estatutario temporal indicando, literalmente, lo siguiente:

*“1. La selección del personal estatutario temporal se efectuará a través de procedimientos que permitan la máxima agilidad en la selección, procedimientos que se basarán en los principios de igualdad, mérito, capacidad, competencia y publicidad y que serán establecidos previa negociación en las mesas correspondientes.*

*En todo caso, el personal estatutario temporal deberá reunir los requisitos establecidos en el artículo 30.5 de esta Ley.*

*2. El personal estatutario temporal podrá estar sujeto a un período de prueba, durante el que será posible la resolución de la relación estatutaria a instancia de cualquiera de las partes.*

*El período de prueba no podrá superar los tres meses de trabajo efectivo en el caso de personal previsto en los artículos 6.2.a) y 7.2.a) de esta Ley, y los dos meses para el resto del personal. En ningún caso el período de prueba podrá exceder de la mitad de la duración del nombramiento, si ésta está precisada en el mismo. Estará exento del período de prueba quien ya lo hubiera superado con ocasión de un anterior nombramiento temporal para la realización de funciones de las mismas características en el mismo servicio de salud en los dos años anteriores a la expedición del nuevo nombramiento”.*

La normativa recoge expresamente la posibilidad de resolver la relación estatutaria de carácter temporal durante el período de prueba a instancia de cualquiera de las partes. Así, y en principio, dado que el cese de XXX se produjo durante dicho período, no se apreciaba ninguna irregularidad en la actuación de la Administración, que se limitaba a ejercer

una potestad reconocida por la Ley. El cese de la interesada resultó conforme a derecho, lo que no permitía entrar al análisis del fondo del asunto; esto es, la existencia de una situación de discapacidad de la ciudadana, legalmente reconocida, que podía dificultar su acceso a la función pública en condiciones de igualdad y que no había sido tenido en cuenta por la Administración en tanto la normativa de selección no preveía dicha posibilidad.

**Segunda.-** Por consiguiente, una vez determinado que en el cese concreto de XXX no hubo irregularidad en la actuación de la Administración, procede plantearse la oportunidad de medidas más genéricas que, ad futurum, posibiliten favorecer el acceso a puestos de trabajo en el Servicio Aragonés de Salud a las personas con discapacidad evitando que se puedan volver a plantear situaciones como la analizada. Esto es, procede el planteamiento de nuevos mecanismos de discriminación positiva que favorezcan el acceso de los discapacitados a la función pública en el ámbito sanitario.

En primer lugar, de la información facilitada por la Administración parece desprenderse que el Servicio Aragonés de Salud no se ha planteado la posibilidad de establecer turnos de reserva para personas con discapacidad en los procesos para la cobertura temporal de puestos. En concreto, indica la Administración en el informe remitido que *“en todas las convocatorias realizadas por este Organismo Autónomo se exige como requisito para poder participar “poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas propias de la categoría y/o especialidad a la que se aspira”, y que ninguna de las convocatorias efectuadas hasta la fecha para cubrir vinculaciones temporales ha contemplado un turno de reserva para minusválido, por lo que las ofertas de empleo que los Centros efectúan no tienen en cuenta la posible condición de minusválías de los integrantes de las listas, salvo que un informe del correspondiente Servicio de Prevención*

*así lo determine.”*

Al respecto, debemos partir de que esta Institución se ha pronunciado en reiteradas ocasiones acerca de la legalidad y oportunidad del establecimiento de una reserva de puestos de trabajo a personas con discapacidad en procedimientos de acceso a la función pública.

**Tercera.-** Partiendo del texto constitucional, el artículo 9.2 impone a los poderes públicos la obligación de promover las condiciones adecuadas para que la igualdad de los ciudadanos sea real y efectiva. A su vez, el artículo 14 consagra la igualdad de los españoles ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Dentro de los principios rectores de la política social y económica, el artículo 49 prevé que los poderes públicos realizarán una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a los que prestará la atención especializada. Es preciso coherencia los principios señalados con el derecho al trabajo, consagrado en el artículo 35 de la Constitución, y con el derecho a acceder en condiciones de igualdad a las funciones públicas, reflejado en el artículo 23.2.

Lo señalado nos permite concluir que la Constitución proclama el derecho de las personas que padecen discapacidad a acceder en condiciones de igualdad a puestos públicos; para conseguir que dicha igualdad sea real y efectiva, se entiende adecuado a la Constitución la adopción de medidas de discriminación positiva a favor de los colectivos o grupos humanos marginalizados u obstaculizados.

El propio Tribunal Constitucional, en la Sentencia 269/1994, de 3 de octubre, se pronunció acerca del establecimiento de medidas de discriminación positiva para facilitar el acceso a la función pública de

personas con discapacidad, indicando que *“al tratarse de un factor de discriminación con sensibles repercusiones para el empleo de los colectivos afectados, tanto el legislador como la normativa comunitaria internacional han legitimado la adopción de medidas promocionales de la igualdad de oportunidades de las personas afectadas por diversas formas de incapacidad que, en sí, tienden a procurar la igualdad sustancial de sujetos que se encuentran en condiciones desfavorables de partidas para muchas facetas de la vida social en las que está comprometido su propio desarrollo como personas”*.

**Cuarta.-** En el año 2000 se emitió resolución por la que se sugería a la Diputación General de Aragón la búsqueda de fórmulas que, siendo respetuosas con los límites constitucionales derivados del derecho de acceso a los puestos públicos en condiciones de igualdad, facilitaran el acceso de las personas con minusvalía a los empleos que fueran adecuados a sus características.

Entre otros aspectos, se indicaba expresamente que las soluciones no sólo se debían centrar en los procesos selectivos para acceso a puestos de carácter permanente, sino también, y de un modo muy intenso, en los diferentes procesos selectivos para acceso a puestos funcionariales de carácter interino o a puestos laborales de carácter temporal o interino. Es éste un campo específico en el que las posibilidades de acceso de los minusválidos son mayores al tratarse de sistemas de selección más flexibles.

Dicha sugerencia, aceptada expresamente por la Administración, se tradujo en la inclusión por las Cortes, a propuesta del Gobierno, de una disposición en la Ley 26/2001, de 28 de diciembre, por la que se aprueban medidas de carácter económico, administrativo y financiero, por la que se modificaba la Disposición Adicional Sexta de la Ley de Función Pública de la Comunidad Autónoma de Aragón añadiendo un cuarto párrafo con la

siguiente redacción:

*“Con el fin de asegurar la efectividad de lo previsto en la presente Disposición, el Decreto que apruebe la oferta anual de empleo público podrá establecer la convocatoria de turnos específicos, en determinadas Escalas y Clases de especialidad o categorías profesionales, para disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales, fijándose el número de plazas y las condiciones de la convocatoria en el propio articulado del Decreto. Igualmente cabrá establecer un turno específico en los procesos de selección de personal funcionario interino y laboral eventual”.*

Así, apreciamos que la posibilidad de introducir medidas de discriminación positiva que faciliten la integración laboral de personas con una discapacidad mediante la inclusión de turnos específicos en los procesos de selección de personal temporal no sólo es viable al amparo del texto constitucional, sino que aparece expresamente previsto en la legislación autonómica de función pública.

De hecho, con fecha 30 de enero de 2007 el Justicia de Aragón se dirigió al Departamento de Educación, Cultura y Deporte sugiriéndole que, en base a los criterios indicados, valorase la posibilidad de incluir, en las convocatorias de procedimientos para la provisión de puestos de trabajo de funcionarios docentes no universitarios por personal interino, una reserva de plazas para las personas con discapacidad física. La sugerencia, que fue aceptada expresamente por el Departamento, según escrito remitido con fecha 29 de agosto de 2007, se fundamentaba en que el propio carácter excepcional de los procesos de cobertura temporal de plazas, sea a través de funcionarios interinos, sea mediante relaciones estatutarias temporales como es el caso del Salud, permitía más efectividad en la integración laboral de personas con discapacidad. De hecho, su carácter dinámico y el menor

sometimiento a formalismos, revela a dichas fórmulas como un medio óptimo para hacer efectivo el derecho de acceso a las funciones y cargos públicos del colectivo de personas con discapacidad.

**Quinta.-** Por último, en el supuesto analizado, indicaba la Administración en su escrito de contestación que *“en todas las convocatorias realizadas por este Organismo Autónomo se exige como requisito para poder participar “poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas propias de la categoría y/o especialidad a la que se aspira”*. Entendemos que es fundamental que se garantice siempre la capacidad de los aspirantes para el desarrollo de los puestos de trabajo, en aplicación del principio de mérito y capacidad que, conforme al artículo 103 de la Constitución, debe regir el acceso a la función pública.

No obstante, y a la vez, también entendemos que en el ámbito de la cobertura temporal de plazas de personal estatutario, particularmente de determinadas categorías del Personal de Gestión y Servicios, el establecimiento de turnos de reserva para personas con discapacidad en los procedimientos de elaboración de listas de la Bolsa de Trabajo resulta fundamental como mecanismo para hacer más efectivo el derecho de las personas con discapacidad de acceder a la función pública en condiciones de igualdad.

### **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 posibilidad de incluir turnos de reserva para personas con discapacidad en las listas de la Bolsa de Trabajo del Personal de Gestión y Servicios de los Centros Sanitarios de Aragón para la provisión de plazas de carácter temporal.