

Expte.

DI-2313/2014-4

**EXCMO. SR. CONSEJERO DE SANIDAD,
BIENESTAR SOCIAL Y FAMILIA
Via Universitat, 36
50071 ZARAGOZA
ZARAGOZA**

Zaragoza, a 8 de mayo de 2015.

I.- Antecedentes

Primero.- Con fecha 26 de noviembre de 2014 tuvo entrada en nuestra Institución un escrito de queja que quedó registrado con el número de referencia arriba expresado.

En el mismo se hacía referencia a la situación de A. Según se indicaba a esta Institución, dicha ciudadana está inscrita en la bolsa de empleo para la cobertura de puestos de Auxiliar Administrativo y de Telefonista con carácter temporal en el Hospital de x. Constaba igualmente que A tiene reconocido un grado de discapacidad del 47% debido a una minusvalía visual. De hecho, con fecha ... el Médico del Trabajo del Sector de x emitió informe médico laboral recomendando que se mantuviese el orden de prelación de la interesada en la bolsa de trabajo hasta que se le pudiese ofertar un puesto de trabajo vacante de las categorías en las que está inscrita que fuese compatible con su discapacidad.

La ciudadana exponía las dificultades a las que se enfrenta para acceder al mercado laboral, y solicitaba que se le informase acerca de la posibilidad de acceder a un puesto de trabajo con carácter temporal en el Hospital de x.

Segundo.- Examinado el escrito de queja y al amparo de las facultades otorgadas por el artículo 2.3 de la *Ley 4/1985, de 27 de junio, reguladora de la Justicia de Aragón*, se resolvió admitirlo a trámite y dirigirse al Departamento de Sanidad, Bienestar Social y Familia del Gobierno de Aragón con la finalidad de recabar la información precisa sobre las cuestiones planteadas en el mismo. En concreto, y atendiendo a la situación personal en la que se encuentra la sra. Castillo, se solicitaba que se informase acerca de las posibilidades de acceso a un puesto vacante adecuado a sus circunstancias y teniendo en cuenta el orden de prelación de la lista.

Tercero.- La solicitud de información fue reiterada en varias ocasiones, sin que a día de hoy se haya atendido a nuestra solicitud.

II.- CONSIDERACIONES JURÍDICAS

Primera.- El artículo 19 de la *Ley 4/1985, de 27 de junio, reguladora de la Justicia de Aragón*, obliga a todos los poderes públicos y entidades afectados por la misma a auxiliar al Justicia en sus investigaciones. El Departamento de Sanidad, Bienestar Social y Familia de la Diputación General de Aragón ha incumplido dicho mandato al dejar de atender la solicitud de información realizada por nuestra Institución.

Segunda.- No obstante, considerando los datos obrantes en poder de esta Institución entendemos que podemos entrar a pronunciarnos sobre determinados aspectos concurrentes en el supuesto planteado.

Debemos partir de que la falta de contestación a nuestra solicitud de información impide que conozcamos cuál es la situación de A en la bolsa de empleo para la provisión de puestos de trabajo en el Hospital de x en las categorías de Auxiliar Administrativo y Telefonista. Debemos tener en cuenta que 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 selección de personal estatutario temporal debe desarrollarse respetando los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. Por supuesto, esta Institución no pretende plantear la posibilidad de que dichos principios de acceso al empleo público se vean comprometidos; más bien al contrario.

Tercera.- No obstante, no es menos cierto que con fecha 2 de julio de 2012 el Justicia de Aragón emitió resolución por la que se sugería al Departamento de Sanidad, Bienestar Social y Familia que estableciese

“mecanismos que faciliten el acceso de personas con discapacidad a la provisión con carácter temporal de puestos de trabajo de personal estatutario en el ámbito de los establecimientos sanitarios.”

Con carácter previo, y en repetidas ocasiones, esta Institución se ha pronunciado acerca de la legalidad y oportunidad de la adopción de medidas de discriminación positiva que favorezcan el acceso de las personas con diversidad funcional al empleo público.

Partiendo de la Constitución Española, 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 compatibilizar 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. Ello 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 obstaculizados. Así, en este sentido se ha pronunciado el Tribunal Constitucional, en Sentencia 269/1994, de 3 de octubre, señalando en referencia a las minusvalías físicas, 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.- Ya 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 diversidad funcional 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.

Posteriormente, en la sugerencia de 2 de julio de 2012, a la que nos estamos refiriendo, incidíamos en la necesidad de establecer tanto mecanismos de discriminación positiva como medidas de acción positiva que faciliten el acceso a un puesto de trabajo de personas con diversidad funcional.

Quinta.- En el supuesto concreto planteado, consta que la interesada está incluida en la bolsa de empleo para la provisión de puestos de Auxiliar Administrativo y Telefonista con carácter temporal. El artículo 9 de la Ley 55/2003 indica que los servicios de salud podrán nombrar personal estatutario temporal *“por razones de necesidad, de urgencia o para el desarrollo de programas de carácter temporal, coyuntural o extraordinario”*, y diferencia entre nombramientos temporales de interinidad, de carácter

eventual o de sustitución. Así, *“el nombramiento de carácter interino se expedirá para el desempeño de una plaza vacante de los centros o servicios de salud, cuando sea necesario atender las correspondientes funciones”*; *“el nombramiento de carácter eventual se expedirá en los siguientes supuestos:*

- a) Cuando se trate de la prestación de servicios determinados de naturaleza temporal, coyuntural o extraordinaria.*
- b) Cuando sea necesario para garantizar el funcionamiento permanente y continuado de los centros sanitarios.*
- c) Para la prestación de servicios complementarios de una reducción de jornada ordinaria”.*

Y por último el nombramiento de sustitución *“se expedirá cuando resulte necesario atender las funciones de personal fijo o temporal, durante los períodos de vacaciones, permisos y demás ausencias de carácter temporal que comporten la reserva de la plaza.”*

De nuevo debemos incidir en que desconocemos tanto la existencia de vacantes a cubrir por alguno de los sistemas descritos en el Hospital de x, como la situación de A en la bolsa de empleo. Por otro lado, no compete a esta Institución inmiscuirse en el ámbito reservado a la potestad de autoorganización de la Administración, indicando cuál puede ser la vía más adecuada para facilitar el acceso de la interesada, y del colectivo de personas con diversidad funcional que pueden encontrarse en una situación similar, a un puesto de trabajo de personal estatutario con carácter temporal.

No obstante, y a título orientativo, entendemos que cabría plantear dos posibles opciones. Bien el establecimiento de una bolsa de trabajo específica integrada por personas con diversidad funcional para la provisión de puestos de trabajo de personal estatutario con carácter temporal; bien la reserva de puestos concretos adaptables para su oferta preferente a las personas con discapacidad que integran la bolsa de trabajo.

En cualquier caso, atendiendo a la situación planteada por la ciudadana, y en ejercicio de nuestra misión de tutela de los derechos de los ciudadanos, individuales y colectivos, consideramos procedente sugerir a esa Administración el establecimiento de mecanismos que faciliten el acceso de personas con diversidad funcional a la provisión con carácter temporal de puestos de trabajo de personal estatutario en el ámbito de los establecimientos sanitarios. Por supuesto, garantizando la capacidad de los aspirantes para el desarrollo del puesto, en aplicación del principio de mérito y capacidad que, conforme al artículo 103 de la Constitución, debe regir el acceso a la función pública.

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,

RESOLUCIÓN

Recordar al Departamento de Sanidad, Bienestar Social y Familia del gobierno de Aragón la obligación que le impone el artículo 19 de la Ley 4/1985, de 27 de junio, reguladora del Justicia de Aragón, de auxiliar a esta Institución en sus investigaciones.

Sugerir al Departamento de Sanidad, Bienestar social y Familia que estudie la posibilidad de establecer mecanismos que faciliten el acceso de personas con diversidad funcional a la provisión con carácter temporal de puestos de trabajo de personal estatutario en el ámbito de los establecimientos sanitarios.

