



Suxestión á Consellería de Sanidade para valorar a modificación do sistema de contratación temporal dos facultativos especialistas de área.

Expediente: A.4.Q/13675/17

Santiago de Compostela, 27 de setembro de 2017

Sr. conselleiro:

Nesta institución iniciouse expediente de queixa como consecuencia do escrito de D<sup>a</sup>. [REDACTED] e D<sup>a</sup>. [REDACTED] sobre a actual falta dun procedemento de listas para a contratación temporal de médicos especialistas de área.

#### ANTECEDENTES

No seu escrito indicábanos que, a diferenza do resto de sanitarios do Sergas, non existe un procedemento de listas para a contratación temporal no caso de médicos especialistas de área. Afirmaba que este tipo de contratación resulta opaca tanto nos criterios como no acceso, adolecendo dunha discrecionalidade excesiva ao depender a selección temporal deste tipo de facultativos dunha entrevista co director de área ou o xerente do centro.

Solicitado informe á Consellería de Sanidade, a administración remitiunos un escrito no que pon de manifesto o que a continuación trasladamos de xeito literal:

*“1.- O artigo 33 da Lei 55/2003, do 16 de decembro, do estatuto marco do persoal estatutario dos servizos de saúde establece que a selección do persoal estatutario temporal efectuarase a través de procedementos que permitan a máxima axilidade na selección, procedementos*

*que se basearán nos principios de igualdade, mérito, capacidade, competencia e publicidade e que serán establecidos previa negociación coas organizacións sindicais nas mesas correspondentes.*

*O Decreto 206/2005, do 22 de xullo, de provisión de prazas de persoal estatutario do Servizo Galego de Saúde, establece, no seu artigo 66, que a selección realizárase, con carácter xeral, en atención á orde de prelación que resulte de listados de aspirantes periodicamente elaborados en atención aos méritos aportados polos aspirante, e, especificamente no artigo 67 sinala que no nivel de atención especializada, a selección de licenciados sanitarios chamados a ocupar praza do cadro de persoal realizárase polo directores de área ou director xerente da institución, previa autorización do centro directivo dos órganos centrais do Sergas que tivese encomendadas as funcións de persoal. A selección realizárase mediante o procedemento de concurso de méritos ou en atención á orde de prelación que resulte de listados de aspirantes periodicamente elaborados. As convocatorias, que serán anunciadas no Diario Oficial de Galicia, deberán incluír o baremo aplicable, así como, a previsión, de ser o caso, de memorias ou entrevistas e a composición da comisión de valoración. A puntuación da memoria ou entrevista non poderá superar o 30 por cento do total do baremo.*

*Conforme ao indicado na normativa citada non existe ningún precepto legal ou regulamentario que imponha un procedemento de listas para a selección de persoal facultativo especialista de área, e o procedemento que están a utilizar as respectivas xerencias -concurso de méritos do artigo 67 do Decreto 206/2005-, axústase ao previsto na normativa citada.*

*2.- No relativo á afirmación de que "o procedemento que se está a aplicar adoece de discrecionalidade excesiva por depender a selección da entrevista do director de área" cabe indicar que no artigo citado do Decreto 206/2005, non existe unha valoración individual dos méritos dos participantes senón que esta tarefa a desenvolve unha comisión de valoración, cuxa composición debe incluírse na convocatoria.*

*Por outro lado a puntuación da memoria ou entrevista está limitada ao 30 por cento da puntuación total, polo que esta fase do proceso de selección non pode cualificarse como determinante do resultado do mesmo.*

*A normativa xeral da función pública considera a entrevista como un instrumento válido para asegurar a obxectividade e a racionalidade dos procesos selectivos para o acceso á condición de persoal funcionario de carreira. Así, a Lei 2/2015, do 29 de abril, de emprego público de Galicia indica que para asegurar a obxectividade e a racionalidade dos procesos selectivos, estes poderán completarse, calquera que sexa o sistema selectivo aplicable, coa superación*

*de cursos e/ou períodos de prácticas, cunha exposición curricular polos candidatos con probas psicotécnicas ou coa realización de entrevistas.*

*3.- O actual sistema de selección de persoal estatutario temporal do Sergas é o que figura no Pacto asinado o 20 de maio de 2016 entre a Administración sanitaria e os sindicatos CIG, CESM-O'MEGA, CC.OO., UXT e CSIF. Este pacto, así como, os que estiveron vixentes ata o momento da súa entrada en vigor, están baseados no previsto en materia de representación e participación colectiva no capítulo XIV da Lei 55/2003, do 16 de decembro, xa citada."*

## ANÁLISE

Como punto de partida, temos que recordar que o noso ordenamento xurídico considera fundamental que o acceso ao emprego público se realice mediante procedementos nos que se apliquen os principios de igualdade, mérito, capacidade, publicidade e obxectividade, con independencia da modalidade do contrato laboral que vaia a celebrarse. As administracións públicas poden facer uso de diferentes modalidades de contratación laboral (tanto para persoal fixo como temporal) segundo as súas necesidades, pero as normas e principios mencionados rexen en todo caso, garantindo a concorrencia en igualdade dos aspirantes que pretende acceder a un posto na función pública.

Estas directrices parten directamente da nosa norma fundamental (artigos 23.2 e 103.3 da C.E.), e reproducense nas diferentes normas que resultan de aplicación básica nesta materia, tal e como se recolle ao longo do articulado do Real Decreto Lexislativo 5/2015, de 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público ou da Lei 2/2015, de 29 de abril, de emprego público de Galicia.

A normativa específica de aplicación aos empregados aos que fai referencia esta queixa, o persoal estatutario de sanidade, tamén fai fincapé nestes principios básicos. Así, o artigo 29 da Lei 55/2003 de 16 de decembro, pola que se aproba o Estatuto Marco do Persoal Estatutario recolle os criterios xerais para a provisión de prazas de persoal estatutario mencionando expresamente a "igualdade, mérito, capacidade e publicidade na selección, promoción e mobilidade do persoal dos servizos de saúde", insistindo na mesma liña no artigo 33 cando regula a selección de persoal estatutario temporal ao sinalar que esta "efectuarase a través de procedementos que permitan a máxima axilidade na selección, procedementos que se basearán nos principios de igualdade, mérito, capacidade, competencia e publicidade e que serán establecidos previa negociación nas mesas correspondentes."

A nivel da Comunidade Autónoma de Galicia, o Decreto 206/2005, do 22 de xullo, de provisión de prazas de persoal estatutario do Servizo Galego de Saúde determina no artigo 65 que a selección de persoal temporal efectuarase a través de procedementos que permitan a máxima axilidade fundamentándose nos principios de igualdade, mérito, capacidade, competencia e publicidade. O artigo 66 sinala que, con carácter xeral, a selección realizarase en atención á orde de prelación que resulta de listaxes de aspirantes periodicamente elaborados segundo os méritos achegados.

A continuación, o artigo 67 do mesmo texto (tal e como sinala a administración no seu informe) alude de xeito expreso á selección de licenciados sanitarios de atención especializada, preceptuando que esta “será realizada polo directores de área ou director xerente da institución, mediante o procedemento de concurso de méritos ou en atención á orde de prelación que resulte de listados de aspirantes periodicamente elaborados. As convocatorias, que serán anunciadas no Diario Oficial de Galicia, deberán incluír o baremo aplicable, así como, a previsión, de ser o caso, de memorias ou entrevistas e a composición da comisión de valoración. A puntuación da memoria ou entrevista non poderá superar o 30 por cento do total do baremo.” O contido deste artigo 67 encaixa no mesmo discurso de aplicación inescusable dos principios fundamentais de acceso á función pública que recollen os preceptos anteriores.

Queda claro, pois, que o director de área ou xerente seleccionará aos facultativos especialistas correspondentes garantindo os principios de igualdade, mérito, capacidade e publicidade.

Non se cuestiona nesta resolución os procedementos de selección realizados atendendo ao disposto no artigo 67, e non se discute a obxectividade dos mesmos e o respecto ás garantías constitucionais anteditas. Pero non cabe dúbida que a utilización de listas de contratación temporal, ao igual que se realiza nas restantes categorías do persoal sanitario, outorga maior transparencia ao proceso, amén de supoñer unha ferramenta útil e áxil para a cobertura de postos cuxa urxencia esixa celeridade, sen obviar as garantías precisas para acceder á función pública.

E para que realmente sexan efectivos os principios básicos do emprego público, resulta imprescindible a publicidade das listaxes para que todos os aspirantes coñezan de xeito transparente o seu posicionamento nelas, permitíndoselles comprobar o correcto funcionamento dos chamamentos. A publicidade das actuacións administrativas é garantía do dereito dos interesados a acceder ás prazas en condicións de igualdade.

Por tal razón, articular un mecanismo de listaxes de contratación temporal para a selección de licenciados sanitarios de atención especializada reforzaría o cumprimento estrito das garantías fundamentais para o acceso á función pública. Efectivamente, a normativa de aplicación non obriga á Consellería de Sanidade a elaborar listas para a selección de persoal facultativo de área, pero non é menos certo, que non existe indicación algunha en contra. É máis, o propio artigo 67 contempla tal posibilidade cando sinala “ou en atención á orde de prelación que resulte de listados de aspirantes periodicamente elaborados”. A elaboración de tales listaxes deberá realizarse respectando o procedemento establecido ao efecto, que a propia Resolución de 13 de xuño de 2016, da Dirección Xeral de Recursos Humanos, pola que se dispón a publicación do pacto suscrito pola Administración sanitaria coas centrais sindicais CIG, CESM-O’MEGA, CC.OO, UGT e CSIF, sobre selección de persoal estatutario temporal do Sistema público de saúde de Galicia, o cal establece que a selección de listas noutras categorías de persoal licenciado sanitario distintas ás indicadas no parágrafo anterior requirirá do acordo da Comisión Central de Seguimento. Resulta así, que tal opción pode poñerse en práctica, cos requisitos precisos para iso.

Cuestión distinta é a concreción das probas que conformarán o proceso de selección. Existe un amplo marxe na regulación das probas de selección dos empregados públicos e na decisión dos méritos e capacidades a tomar en consideración, liberdade só limitada pola necesidade de non crear desigualdades arbitrarias, en cuanto sexan alleas, non referidas ou incompatibles cos principios que se analizan. A propia Administración dispón de suficiente discrecionalidade para dotar de contido específico en cada caso a un concepto xurídico indeterminado como é o de mérito e capacidade.

No caso concreto do persoal facultativo especialista de área, contéplase o sistema de concurso, incluíndo unha fase de entrevista ou memoria cuxa valoración non poderá ser superior ao 30% da puntuación global. Tal previsión non vulnera os principios citados de acceso á función pública, e estamos de acordo co a Consellería de Sanidade que esta proba non pode cualificarse como determinante do resultado do mesmo. Cabe recordar que o principio de igualdade debe impedir a produción de discriminacións por circunstancias que poidan conlevar situacións de superioridade ou de inferioridade duns aspirantes fronte a outros, polo que a proporcionalidade na valoración que implica un concurso resulta determinante para considerar axeitada aos principios constitucionais arriba citados calquera proceso selectivo público, proporcionalidade que no caso analizado resulta conforme á normativa. Pero, insistimos, esta cuestión non é a determinante, e as suspicacias que poidan suscitarse pola inclusión dunha entrevista na valoración de méritos, veríanse minoradas coa existencia de listas abertas e transparente que publicaran as cualificacións obtidas no proceso.

Nesta liña, resulta claro que resultaría acorde cos principios constitucionais a determinación obxectiva e uniforme daquelas probas teóricas e/ou prácticas destinadas a contrastar os coñecementos e aptitude dos aspirantes, así como dos elementos tendentes a acreditar a cualificación adquirida polos aspirantes ao longo de toda a súa traxectoria vital e profesional (méritos, tales como experiencia, formación e perfeccionamento recibidos, publicacións efectuadas, cursos impartidos e similares), incluíndo, se así o considera oportuno a administración, a pertinente entrevista.

Todas as administracións públicas deben acadar o máximo grao de adecuación aos principios fundamentais de acceso ao emprego público. A elaboración de criterios e procedementos uniformes (coas concrecións que as especialidades determinen) e a publicación transparente das listas de contratación temporal, permiten tal adecuación, contribuíndo tamén á racionalidade e eficiencia na xestión pública neste tipo de coberturas de persoal.

Actualmente, as listaxes de contratación temporal funcionan xa para a meirande parte do persoal estatutario da consellería de sanidade, incluído persoal licenciado, e a extensión de esta situación aos especialistas de área, como xa dixemos, reforzaría a aplicación das garantías constitucionais de acceso á función pública a todos os niveis de atención. Certo é que non existe infracción do ordenamento xurídico que determine a esta Institución a ditaminar unha recomendación por unha actuación administrativa allea á normativa vixente, pero a suxestión coa que conclúe este expediente trata de incidir na mellora continua que as administracións públicas deben tratar de acadar na xestión dos seus recursos como clave na busca da eficiencia e transparencia na prestación dos seus servizos.

## CONCLUSIÓNS

Por todo o indicado anteriormente, considerase necesario, en aplicación do disposto no artigo 32.1 da Lei 6/1984 do Valedor do Pobo, facerlle chegar á Consellería de Sanidade a seguinte Suxestión:

*Que se proceda ao estudio e valoración para modificar, cos trámites de negociación sindical oportunos, o sistema de contratación temporal de médicos especialistas de área, elaborando un procedemento de listas para a súa selección en atención ao orde de prelación que resulte dos méritos dos aspirantes.*

Agradecendo de antemán a acollida ao manifestado nesta resolución do Valedor do Pobo, recordámoslle a necesidade de que no prazo de un mes de conta a esta institución da

aceptación da suxestión formulada, no seu caso, e das medidas adoptadas para darlle efectividade, tamén no seu caso.

Ademais, facémoslle saber que, en aplicación do principio de transparencia, a partir da semana seguinte á data na que se ditou a presente resolución, esta incluírase na páxina web da institución.

Un atento saúdo.

Milagros María Otero Parga  
Valedora do Pobo