

a la Universidad que evitasen o redujesen algunas de las consecuencias perjudiciales que se derivaban de la normativa estatal para el alumnado andaluz.

En este sentido, consideramos oportuno trasladar a las autoridades educativas andaluzas la siguiente **Sugerencia**: que se estudien las posibilidades de introducir cambios en la ordenación de las pruebas de acceso a la Universidad que permitan evitar o reducir las consecuencias perjudiciales que se derivan de la normativa estatal para el alumnado andaluz.

Lamentablemente esta resolución no ha tenido la acogida esperada por parte de sus destinatarios.

Está claro que cambiar las reglas de juego con el partido ya comenzado, aunque pueda ser jurídicamente correcto, será siempre una decisión inapropiada e injusta para quienes protagonizan el encuentro. Esperemos que al menos se haya aprendido la lección.



El caso de los valoradores de la Dependencia

Una de las secuelas importantes que ha dejado este periodo de restricciones y debilitamiento de los derechos sociales, inherentes a la situación de crisis padecida, ha sido la precarización de las condiciones de trabajo, en general, y que, en el ámbito público, se ha traducido en un incremento considerable de la ocupación temporal de puestos de estructura por motivos coyunturales de índole presupuestaria.

Esta situación, que repercutió en todo el ámbito del empleo público, afectó más si cabe a aquellos servicios asistenciales comprometidos a dar una respuesta inmediata a las personas que padecen situaciones de necesidad que han de ser atendidas y que no entienden de crisis, ni de periodos de ajustes a la hora de demandar esa atención que constituye un derecho reconocido y garantizado por normas de rango legal.

Entre estas necesidades, una de las más requeridas y precisadas de una respuesta inmediata por parte de las Administraciones públicas, es la que deriva de la aplicación de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de **promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia**, que reconoce el derecho de estas

personas a acceder en condiciones de igualdad a las prestaciones y servicios previstos. Ello supuso un paso cualitativo muy importante para consolidar el Estado del Bienestar a que compromete nuestra Constitución y el Estatuto de Autonomía para Andalucía.

Para el desarrollo de esta actividad asistencial, el colectivo fundamental para la prestación de estos servicios es el **personal valorador de la dependencia**. La incorporación de este colectivo fue consecuencia de la entrada en vigor de la Ley 39/2006, que supuso para las Comunidades Autónomas una importante carga de trabajo añadida que no podían afrontar con las plantillas de personal fijo de las que disponían en aquel momento, por lo que optaron por atender esas nuevas necesidades con nombramientos en interinidad y con contrataciones laborales temporales.

“La entrada en vigor de la Ley 39/2006, supuso para las Comunidades Autónomas una importante carga de trabajo añadida que no podían afrontar con las plantillas de personal fijo”

En el contexto temporal en el que nace la citada ley, su implementación se ve afectada por el periodo de ajustes presupuestarios, que afectaron severamente el empleo público, y que se tradujo en las restricciones de las tasas anuales de reposición establecidas en las leyes de presupuestos de esos

años, así como en las restricciones de las ofertas de empleo público del año 2006 y siguientes y la consiguiente ausencia de convocatorias de oposiciones públicas.

Las circunstancias comentadas afectaron directamente al colectivo de valoradores de la dependencia en Andalucía, adscrito a la Agencia Andaluza de Servicios Sociales y Dependencia, que ha mantenido una prolongada situación de interinidad y que, lejos de normalizarse, como consecuencia de la resolución de la convocatoria del último concurso de traslado, estaban abocados a ser desplazados de su puesto y extinguida la interinidad, sin posibilidad de haber participado en prueba alguna para poder incorporarse al Cuerpo de Trabajadores Sociales, por la paralización de las ofertas públicas de empleo, con la consiguiente pérdida de su puesto de trabajo y del capital humano y experiencia que conformaba esta colectividad.

Con estas perspectivas, dicho colectivo se veía aún más perjudicado, toda vez que la cobertura de plazas vacantes mediante nombramientos en interinidad, para afrontar las nuevas exigencias administrativas derivadas de la aplicación de la Ley de Dependencia, era una necesidad claramente estructural y no una mera situación coyuntural motivada por un suceso excepcional y aislado. Lo que implica que los puestos de trabajo tengan que ser obligatoriamente puestos de plantilla, incluidos en la relación de puestos de trabajo y cubiertos con personal fijo previamente seleccionado en convocatorias públicas.

Por otro lado, en los últimos años, se han ido sucediendo sentencias del Tribunal Europeo de Justicia y del Tribunal Supremo, en las que se viene aplicando a los trabajadores no fijos de la Administración, el Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura como Anexo en la **Directiva 1999/70/CE**, de 28 de junio, que compromete a los Estados firmantes de este Acuerdo a garantizar la aplicación del principio de no discriminación y a impedir abusos, como utilizar una relación laboral de esta naturaleza para privar a dichos trabajadores de derechos reconocidos a los trabajadores con contrato de duración indefinida.

El panorama restrictivo en el empleo público empieza a cambiar con las leyes presupuestarias, estatal y andaluza, para el ejercicio 2016, que iniciaron una etapa de recuperación de derechos, en este ámbito, que se fue concretando en estas leyes y en otras normas que perseguían avanzar en la recuperación de la calidad del empleo público, como medida indispensable para la mejora de los servicios.

En esta línea, la aprobación del Real Decreto-Ley 6/2017, de 31 de marzo, por el que se aprueba la oferta de empleo público en los ámbitos de diversos colectivos de personal público para el año 2017, supone un paso definitivo para la superación de las restricciones que se venían manteniendo en este sector desde el año 2012, al establecer una tasa de reposición de efectivos de hasta un máximo del cien por ciento para esos colectivos.

Posteriormente, la Ley 3/2017, de 27 de Junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, confirma estas medidas e incorpora otras en la línea de recuperación de la calidad de los servicios públicos afectados por estas restricciones de empleo público, autorizando que determinadas Administraciones y sectores, entre los que se encuentran los que prestan servicios asistenciales, puedan disponer en los ejercicios 2017 a 2019 de una tasa adicional para estabilización de empleo temporal que se había incrementado considerablemente en los últimos años, como hemos visto.

Estos procesos de consolidación del empleo público temporal en España constituyen una necesidad estructural que, cíclicamente, se presenta en el ámbito



público respondiendo a circunstancias diversas y que ha dado lugar a una definida doctrina del Tribunal Constitucional al respecto que, sin perjuicio de admitir la consideración de la antigüedad o experiencia en el puesto desempeñado temporalmente como méritos, vincula dicha valoración a su compatibilidad con el principio constitucional de igualdad en el acceso al empleo público.

Ante esta realidad, en el curso de la queja planteada en esta Institución por el colectivo de valoradores de la dependencia, el Defensor del Pueblo Andaluz recomendó a la Consejería de Hacienda y Administración Pública **que se promoviera un plan de estabilidad en el empleo público temporal al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía.**

La mencionada Consejería contestó aceptando dicha recomendación y comunicándonos que se comprometía a convocar una oferta extraordinaria de empleo público de estabilización de empleo temporal que afectaría a dicho colectivo.

De acuerdo con el compromiso anunciado, el Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía recientemente ha aprobado el Decreto 213/2017, de 26 de diciembre, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público para la estabilización de empleo temporal en la Administración de la Junta de Andalucía, y en la que se incluyen 273 plazas correspondientes a la especialidad de Trabajo Social y que confiamos que permita normalizar la situación de este colectivo.