



A estas dificultades se une también la demora registrada en las transferencias de fondos y en los pagos comprometidos, que ocasionan evidentes efectos colaterales en la actividad que en este sector prestan las entidades colaboradoras, que se ven abocadas a graves dificultades financieras cuando no al cierre; circunstancias éstas a las que se añade a su vez el hecho de que los fondos estatales afectos a las políticas activas de empleo se abonen en el ejercicio presupuestario siguiente, lo que viene a dificultar aún más la gestión eficaz de tales políticas.

Asimismo, en el ámbito específico de los programas de Formación Profesional para el Empleo se constata la ingente incidencia que está teniendo la concurrencia de la fiscalización operada por la Cámara de Cuentas de Andalucía y por la Intervención General de la Junta de Andalucía, de los procesos judiciales por presuntos supuestos de fraude en subvenciones y el doble proceso de reestructuración administrativa llevado a cabo en este ámbito en los últimos 3 años que ha supuesto el traspaso de competencias de la Administración de Empleo a la Administración Educativa para su posterior reversión.

Igualmente destacable en este ámbito resulta la problemática analizada a lo largo del ejercicio atinente a las **Escuelas de Formación para el Empleo**.

En este sentido, a través de numerosos expedientes de queja y de la personación de distintos colectivos afectados se evidenció la práctica paralización de la actividad formativa de los Consorcios Escuela, el deterioro de los centros como consecuencia de su cierre y la demora padecida por trabajadores y trabajadoras para la percepción de sus sueldos; una problemática derivada de la regulación contenida en las leyes estatales de racionalización y sostenibilidad del sector público y de la Administración local, que impide la participación de las entidades locales en la red formativa autonómica.

## 1.5.2 Análisis de las quejas admitidas a trámite

### 1.5.2.1 Acceso al Empleo Público

Como se ha dicho, el ejercicio de 2015 supone un sensible cambio en lo que se refiere a las ofertas de empleo público (OEP), especialmente en los ámbitos sectoriales con mayor presencia en el sector público andaluz, como son el docente, el sanitario y el de la Administración General.

Así, en los ámbitos de Administración sanitaria, nos encontramos con el Decreto 96/2015, de 3 de marzo, con un total de 1.875 plazas ofertadas (de acceso libre y promoción interna), el Decreto 502/2015, de 9 de diciembre, con un total de 540 plazas de Administración General, y en lo que a la Administración educativa se refiere, se ofertan un total de 1.810 plazas, a las que caben sumar, en menor número, las correspondientes a la Administración de Justicia e instrumental.

#### 1.5.2.1.1 Acceso al empleo público permanente: Instrucciones de funcionamiento de las Comisiones de Selección

Sin duda, la mayor parte de las quejas referidas a los procesos selectivos muestran las discrepancias que los participantes plantean frente a las actuaciones y valoraciones llevadas a cabo por las distintas **Comisiones de Selección**, aspecto que destacamos reiteradamente en nuestras resoluciones e informes.

Si bien en buena parte de los conflictos planteados interviene la consustancial discrecionalidad administrativa interviniente en este tipo de procesos, sobre la que no resulta viable nuestra fiscalización, en otras sencillamente detectamos la presencia de aspectos formales y procedimentales en el seno del proceso selectivo que, con mayor o menor incidencia, puede decantar el resultado del mismo.



Es por ello por lo que procedimos a una actuación de oficio en relación a los criterios e instrucciones de funcionamiento por parte de las Comisiones o Tribunales de Selección (queja 15/1257).

Como bien sabemos, nuestro ordenamiento jurídico configura una serie de principios que han de regir la selección de los empleados públicos. Así, la Constitución española recoge dentro de la sección relativa a los derechos fundamentales, el derecho de acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos con los requisitos que señalen las leyes, así como de acuerdo con los principios de mérito y capacidad (art. 23 y 103.3)

Asimismo, aunque no se encuentra expresamente referido al acceso a la función pública, el principio de publicidad, vinculado por el Tribunal Constitucional con el artículo 23.2 de la Constitución, publicidad que ha de presidir todo el proceso selectivo, desde las bases y convocatorias hasta todo el conjunto de trámites posteriores (lista de personas admitidas y excluidas, designación de Tribunal, fecha y lugar de comienzo de las pruebas, resultado de los ejercicios, calificación final, etc.).

El artículo 55 del Estatuto Básico del Empleado Público (en sus versiones de Ley de 2007 y de texto refundido de 2015), que viene a recoger una serie de principios rectores para la selección de personal de las administraciones públicas, incorporando a los principios constitucionales anteriormente citados otros legales de obligado cumplimiento como la publicidad de las convocatorias y sus bases, la: transparencia, imparcialidad, profesionalidad y discrecionalidad técnica de los miembros de los órganos de selección y la agilidad, sin perjuicio de la objetividad en los procesos de selección.

En el ámbito de la Administración de la Junta de Andalucía, el Decreto 2/2002, de 9 de enero, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso, promoción interna, provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios de la Administración General de la Junta de Andalucía, junto con las propias bases reguladoras de la convocatoria, como ley de la oposición, son las que regulan el desarrollo y ejecución del proceso selectivo encomendando, al mismo tiempo, a las Comisiones de Selección, la calificación así como la consideración, verificación y apreciación de las incidencias que pudieran surgir en la realización de los ejercicios, debiendo adoptar al respecto las decisiones motivadas que estime pertinentes, y, además, adoptar las medidas oportunas que permitan a las personas aspirantes con discapacidad que así lo hubieren indicado en la solicitud, en orden a que su participación lo sea en igualdad de condiciones que el resto de participantes.

Así pues, concluimos recomendando a la Secretaría General para la Administración Pública sobre la necesidad de publicitar las instrucciones y medidas con objeto de garantizar un mayor acierto en la actuación de los Tribunales o Comisiones de Selección y asegurar que sus actuaciones responden a criterios homogéneos y a los principios de objetividad, seguridad y transparencia.

### 1.5.2.1.2 El acceso al empleo público temporal

La circunstancia de que en los ejercicios precedentes se haya restringido el acceso al empleo público fijo o de carácter permanente, con la práctica paralización de las ofertas de empleo público, ha motivado el creciente protagonismo del acceso al empleo público en interinidad o temporalidad, como lo muestra no solo los datos estadísticos del progresivo crecimiento de este estamento en los servicios públicos, sino también las numerosas quejas relacionadas con las bolsas de empleo existentes en distintos ámbitos sectoriales de la Administración de la Junta de Andalucía.

Este estado de práctica paralización de los procesos ordinarios de acceso al empleo público permanente, mediante la aprobación de ofertas públicas de empleo y posteriores convocatorias de las plazas y categorías correspondientes, ha convertido al acceso al empleo público temporal, ya en interinidad u otra modalidad similar, en la vía ordinaria de acceso por vía de las distintas bolsas de empleo existentes (educación, salud, etc.).



### 1.5.2.1.2.1 Bolsa de empleo público y reserva de discapacidad

Resulta cotidiano la constante presentación de quejas ante esta Institución relacionadas con la exigencia de la cuota de reserva legal de discapacidad en el empleo público fijo o temporal y en otros aspectos relacionados con la práctica administrativa en los procesos de selección, en la asignación de destinos, etc.

Las circunstancias anteriormente expuestas nos movió a conocer y analizar los instrumentos, procedimientos y criterios establecidos para seleccionar al colectivo personal con carácter temporal para cubrir puestos vacantes de la organización (del respectivo ámbito competencial) y, en cualquier caso, la necesidad de efectuar nombramiento o contrataciones temporales de personal a través del cupo de reserva para discapacitados en el expediente de [queja 15/2450](#).

En lo que se refiere al empleo público fijo, actualmente la reserva para personas discapacitadas se fija en cumplimiento de lo previsto en el artículo 59 de la Ley 7/2007, de 12 de abril (Estatuto Básico del Empleado Público) y de acuerdo con lo establecido en el artículo 30.6 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre; en el artículo 42.2 del Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad, aprobado en virtud del Real Decreto-Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre y en el artículo 3 del Decreto 93/2006, de 9 de mayo, por el que se regula el ingreso, la promoción interna y la provisión de puestos de trabajo de personas con discapacidad en la Función Pública de la Administración General de la Junta de Andalucía, en un porcentaje del 7 por ciento de las plazas para las personas que acrediten una discapacidad igual o superior al 33 por ciento, destinado tanto a las personas que acrediten discapacidad intelectual como a las personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad, desglosándose por categorías profesionales y especialidades u opciones de acceso.

En cuanto al empleo público, concluidos los procesos selectivos que se convocan en el marco de tales ofertas, se constituyen las bolsas de contratación temporal vinculadas a sus resultados, resultando las personas con discapacidad integradas en las mismas y con opciones a dicho empleo en función del lugar que les corresponde según la puntuación total obtenida en dichos procesos.

Por los diversos sectores de la Administración andaluza se vienen adoptando medidas normativas (a nivel de Órdenes, Resoluciones, etc.) por las que se regulan las bolsas de trabajo de personal funcionario interino, personal laboral temporal y personal estatutario temporal, etc., reservando para el colectivo de personas con discapacidad un determinado número de vacantes cuando la selección se efectúe mediante las personas integrantes de las bolsas. O, en otros casos, se contempla la constitución de una bolsa específica de aspirantes que concurrieron a las pruebas selectivas para personas con discapacidad intelectual.

El resultado del análisis nos demuestra la firme voluntad de las distintas Administraciones sectoriales de la Junta de Andalucía de incorporar un cupo de reserva a favor de la discapacidad en sus respectivas bolsas de empleo público temporal, cuota que se suma a la establecida legalmente en los distintos Estatutos de personal para el acceso permanente (Estatuto Básico del Empleado Público, Estatuto Marco del personal de los Servicios de Salud, etc.).

Así en el ámbito de la Administración General (Decreto 93/2006, de 9 de mayo), Administración Sanitaria (Resolución de 21 de junio de 2010, reguladora de la Bolsa única del SAS) y Administración de Justicia (Orden de 2 de marzo de 2015), se establecen cuotas de reserva en las respectivas bolsas (7 por ciento), con la particularidad del SAS al establecerla en un 5 por ciento, con exclusión de la promoción interna temporal.

Respecto a la Administración educativa, la reserva de discapacidad opera exclusivamente en las Ofertas de Empleo Público, es decir, para el acceso al funcionariado de carrera docente, no así respecto a las distintas bolsas de interinidad, en la que los aspirantes con discapacidad se integran indistintamente, por su orden, conforme a los parámetros y baremos establecidos.



### 1.5.2.1.3 Bolsas de personal funcionario de la Administración General

Ante el destacado número de peticiones, quejas y escritos varios que estábamos recibiendo en relación con los ceses de funcionarios interinos del Cuerpo Superior Facultativo, Opción Ciencias Sociales y del Trabajo, destinados en las oficinas del Servicio Andaluz de Empleo (SAE), este Comisionado acordó iniciar una actuación de oficio ([queja 15/4264](#)) ante la Dirección-Gerencia del Servicio Andaluz de Empleo y ante la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública, con objeto de conocer las actuaciones y fundamentos que motivaron el cese de los funcionarios interinos y, en su caso, las medidas que pudieran adoptarse al respecto.

Los interesados manifestaban en sus escritos que fueron seleccionados procedentes de la Bolsa de Interinos del Cuerpo Superior Facultativo, Opción Ciencias Sociales y del Trabajo, que estaba constituido por un total de 30 personas, y tras su nombramiento se incorporaron a las oficinas del Servicio Andaluz de Empleo (SAE), en varias provincias.

Transcurridos dos años desde el nombramiento de dichos trabajadores como funcionarios interinos, fueron cesados en su mayoría, a pesar de haber solicitado la prórroga de sus nombramientos y de no haberse producido una disminución del volumen de trabajo que realizaban en las oficinas de SAE que lo justificara y sin que se hubiera superado el tiempo máximo establecido para la ejecución de programas de carácter temporal al que estaban vinculados.

Por otro lado, en contraposición a estos ceses, otro importante número de personas que fueron seleccionadas a través de oferta genérica presentada en el SAE (300, de los que 200 se correspondían con el citado Cuerpo), continuaban prestando sus servicios como funcionarios interinos y, además, les prorrogaron sus nombramientos con cargo al mismo programa, lo que pudieran considerarse incumplimiento de lo establecido en la normativa reguladora (Resolución de 18 de julio de 2014 por la que se regulan los procedimientos de selección y las bolsas de trabajo de personal funcionario interino de la Administración General de la Junta de Andalucía).

Por la Administración de Empleo se venía a justificar dichos ceses como consecuencia de la circunstancia que hacía prever la progresiva incorporación de efectivos a las oficinas del SAE en virtud de ejecución de sentencias de personal procedente de los Consorcios UTEDLT y la prórroga de los segundos a la puesta en marcha de las políticas activas de empleo frente a la necesidad de reforzar las oficinas del SAE.

En definitiva, esta Institución constató que no se había seguido el orden de prelación en el llamamiento de personal establecido en la Resolución de 18 de julio de 2014, por la que se regulan los procedimientos de selección y las bolsas de trabajo del personal funcionario interino, dado que dicha Resolución no estaba vigente en el momento en el que se producen los llamamientos y, en todo caso, sin repercusión en el supuesto que nos ocupaba.

Por otro lado, el Servicio Andaluz de Empleo solicitó una prórroga del personal interino con nombramiento en aquel momento y no una nueva selección de personal interino por renuncia de alguno o puesta en marcha de un nuevo programa de carácter temporal.

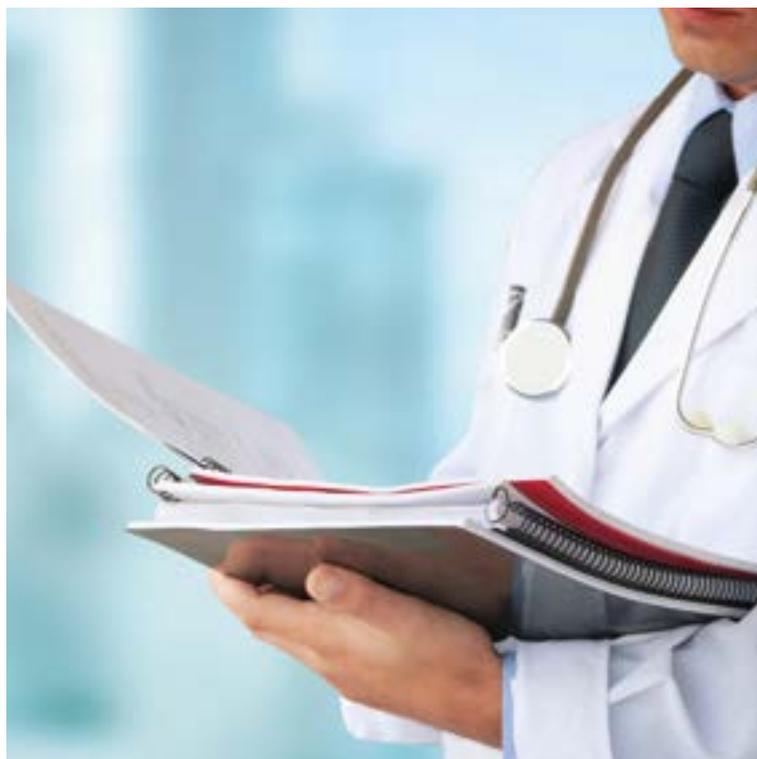
En cualquier caso, las personas cuyos nombramientos fueron prorrogados prestaron servicios unos meses más, respecto a los cesados, sin que ello tuviese repercusión negativa sobre la situación de éstos últimos, que al cesar se reincorporaron a la misma Bolsa de trabajo de la que fueron seleccionados, ocupando una posición preferente a la hora de un nuevo llamamiento.



## 1.5.2.1.4 Bolsas de personal sanitario

### 1.5.2.1.4.1 Reconocimiento de servicios prestados en centros sanitarios concertados (estatutario)

Sin duda, las bolsas de empleo del Servicio Andaluz de Salud, en todas sus categorías de personal estatutario, sanitario y no sanitario, y las bolsas de Educación, en todos sus cuerpos y especialidades de personal docente, conforman el grueso principal del acceso al empleo público temporal de la Administración andaluza, aspecto que no solo denota su importancia en el empleo público de los colectivos más jóvenes y con mayor capacitación (médicos, enfermeros, profesores, etc.), como también en los datos estadísticos de la Encuesta de Población Activa.



Así pues, de un tiempo a esta parte, de forma reiterada se venían presentando en esta Institución quejas referidas al reiterado incumplimiento del Servicio Andaluz de Salud (SAS), en concreto la Dirección General de Profesionales, de las sentencias dictadas en relación a la no valoración de la experiencia profesional por los servicios prestados en centros sanitarios concertados a efectos de la Bolsa Única del SAS, cuestión que abordamos, entre otras muchas, en la [queja 15/3630](#).

Así, los interesados nos exponían que la no consideración de estos servicios, por parte de las Comisiones de Valoración de la citada Bolsa, daba lugar a constantes alegaciones frente a los listados provisionales y recursos potestativos de reposición frente a los definitivos, viéndose impelidos a la ulterior impugnación ante los Juzgados Contencioso-Administrativos que, finalmente y con cierta reiteración, mediante sentencia vienen a reconocer tal experiencia profesional, fallo judicial que para su efectividad y en ejecución de sentencia había de ser objeto trasladarse a las Comisiones de Valoración, para la debida corrección y valoración del mérito del afectado en la citada Bolsa.

Esta singladura administrativa-judicial se ha venido reiterando en los últimos años con ocasión de los cortes de baremación que se realizan con referencia al 31 de octubre, toda vez que las Comisiones de Valoración de la Bolsa no venían tomando en consideración la experiencia profesional prestada en servicios sanitarios concertados, sin que esta doctrina jurisprudencial a favor de los interesados tuviera del debido reflejo en la actuación de dichas Comisiones.

Este cuestionado comportamiento administrativo, más allá del grado de ejecución de los mandatos judiciales al caso, ha supuesto una actuación administrativa irregular que obligaba a los interesados a un continuo planteamiento de alegaciones, reclamaciones, recursos administrativos y contencioso-administrativos con graves perjuicios en las ofertas de contratos de trabajo y costes económicos.

Ello motivó que por parte de esta Defensoría se iniciara actuación de oficio (expediente de queja 15/3630) en el seno de la cual y a nuestro requerimiento, la Administración Sanitaria nos informaba del reciente cambio normativo en la regulación de la Bolsa Única del SAS (Resolución de 21 de junio de 2010 modificada en este apartado por la Resolución de 12 de junio de 2015) y de la correcta actuación de las Comisiones



de Valoración, toda vez que el apartado “experiencia profesional” del Baremo de méritos, se circunscribe a la valoración de los periodos de servicios prestados en centros hospitalarios concertado “en la totalidad de su cartera de servicios” con la Consejería de Salud. La página web del Servicio Andaluz de Salud, recoge como centros hospitalarios concertados, a los centros que están homologados por la Consejería de Salud.

Así pues, la nueva regulación barema en este apartado lo siguiente:

*«Por cada mes completo de servicios prestados, en la misma categoría, en centros hospitalarios concertados en la totalidad de su cartera de servicios con la Consejería competente en materia de Salud, o adscritos al Sistema Sanitario Público de Andalucía en virtud de un convenio singular de vinculación: 0,10 puntos.»*

A la vista de lo anteriormente expuesto, esta Institución procedió al cierre y archivo del expediente de queja citado, toda vez que tras la modificación de la normativa reguladora de la Bolsa del SAS, la actuación de las Comisiones de Valoración se adecuan, a partir de la misma, al marco jurídico de referencia.

#### **1.5.2.1.4.2 Criterios y procedimiento de certificación de la experiencia en bolsa (funcionario)**

En cuanto a las bolsas de personal funcionario sanitario (Farmacia y Veterinaria), por la representación de una Asociación de Farmacéuticos se discrepaba sobre los requisitos para el acceso a la bolsa de empleo temporal del Cuerpo Superior Facultativo de Instituciones Sanitarias de la Junta de Andalucía, especialidades de Farmacia y Veterinaria, por entender que se incumplía el punto 1.5 de la Base reguladora Tercera de la Resolución de 30 de octubre de 2013, toda vez que mediante instrucciones internas de dicho Centro Directivo, a seguir y cumplimentar por las Direcciones-Gerencias de las Áreas Sanitarias, se disponía que para formar parte de las bolsas específicas del citado Cuerpo Superior Facultativo de Instituciones sanitarias, se exigía a los candidatos presentar un certificado de haber prestado más de 6 meses en las áreas específicas, con un 70% de dedicación en dichas Áreas y excepcionalmente entre un 50 y un 70% (ponderado) para otros casos, contraviniendo dichas instrucciones el marco normativo de referencia, al introducir exigencias no previstas en la norma de cobertura.

Ante las consultas planteadas por distintos centros sanitarios, así como por personas aspirantes que deseaban participar en esta bolsa, mediante Instrucciones internas se ordenó el procedimiento para la certificación de servicios prestados en cada área.

Desde nuestra perspectiva, aunque la Resolución citada regula la convocatoria para la creación de una determinada bolsa de empleo público, tiene una consideración mixta de disposición de carácter general a la vez que de simple acto administrativo, circunstancia que la asimila a la figura doctrinal de los “actos administrativos generales”.

A favor de este carácter dual, la referida Resolución tiene un contenido normativo que se explicita en las bases reguladoras de la bolsa así como en el baremo de méritos anexo a la misma, siendo objeto de publicación en el correspondiente Diario Oficial (BOJA de 6 de noviembre de 2013), delimitando el derecho de acceso y situación de los participantes en la citada bolsa conforme a la puntuación total obtenida.

Por otro lado, la referida Resolución ofrece un carácter de acto administrativo, por cuanto se trata de una mera convocatoria de acceso al empleo público temporal (bolsa), cuya conformación tiene, igualmente, un carácter temporal que se agota con el mero uso instrumental de la misma, que no obstante es objeto de publicación en razón de la indeterminación del colectivo destinatario de la misma.

Ciertamente, el contenido de la citada Resolución delimita el derecho de los profesionales a integrarse, previo cumplimiento de los requisitos establecidos en la misma, en la citada bolsa de empleo, derecho que si bien puede ser objeto de alteración mediante norma de igual rango y publicidad, en modo puede ser objeto de restricción en virtud de instrucciones de rango inferior ni por la práctica administrativa en contrario.



La circunstancia de que la gestión de la referida bolsa obligara a cursar instrucciones a las distintas autoridades con competencias de certificación sobre distintos extremos a acreditar por parte de los solicitantes, en modo alguno puede alcanzar a restringir el derecho conformado por las Resolución de referencia.

En este sentido, el apartado 1.5 de la Base Tercera del Anexo I ("Bases reguladoras de la convocatoria"), viene a establecer que la inscripción en las áreas específicas de la bolsa debe acreditarse bien por la experiencia profesional en el área por un determinado periodo o, en su defecto, por haber recibido y superado formación teórico-práctica, igualmente, en las áreas específicas a las que optan, sometiendo dichos extremos a determinados límites temporales (mínimo de 100 horas de formación y en los últimos 4 años).

La circunstancia de que a la hora de certificar estos extremos por dicho Centro Directivo se haya cursado instrucciones a los responsables Coordinadores y a las Direcciones de las Áreas de Gestión y Distritos Sanitarios, delimitando porcentualmente la adecuación del puesto desempeñado a las tareas propias de las áreas específicas ("al menos el 70%"), del grado de dedicación a tareas específicas ("entre el 50 y el 70%"), así como la ponderación del periodo acreditado ("coeficiente corrector del 0,8"), supone de hecho la modificación (por adición) del contenido normativo de la Resolución normativa de convocatoria (publicada en el BOJA) mediante meras instrucciones internas (no publicadas en el BOJA), lo que desde nuestra perspectiva supone la vulneración del principio de jerarquía normativa y de publicidad de las disposiciones que afectan a los derechos de la ciudadanía en sus relaciones con la Administración.

Aunque esta Institución es consciente de que las instrucciones dictadas a las instancias administrativas inferiores, a la hora de certificar los extremos descritos, derivan necesariamente en orden a una correcta conformación de la bolsa, en la medida que el contenido de las instrucciones conlleve una restricción del derecho de acceso a la misma respecto de aquellos aspirantes que no superen los "mínimos" de acreditación establecidos en las instrucciones, estas necesariamente han de abordarse mediante norma o instrumento jurídico de igual rango y con idéntica publicidad oficial que la Resolución reguladora convocante de la bolsa.

Por ello, dictamos resolución en orden a la adecuación de la Resolución de 30 de octubre de 2013, por la que se convoca proceso de selección de personal temporal de dichas especialidades de Farmacia y Veterinaria, en el sentido de incorporar a la misma los criterios de acreditación del requisito de experiencia y del procedimiento para la certificación de los servicios prestados en cada área, respecto a las áreas específicas de dichas especialidades, dando a dicho instrumento de adecuación la correspondiente publicidad en el BOJA.

### 1.5.2.1.5 Bolsa de la Administración de Justicia

La nueva regulación de la bolsa de personal funcionario interino de la Administración de Justicia y su demorada efectividad ha supuesto el enfrentamiento de dos colectivos que la integran, el de una plataforma y de una asociación con encontrados posicionamientos al respecto, frente a una Administración de Justicia que demora la convocatoria de su constitución (queja 15/4626 y queja 15/4535).

En este sentido, la publicación de la Orden de la Consejería de Justicia e Interior, de 2 de marzo de 2015, sobre selección y nombramiento de personal funcionario interino de los Cuerpos al servicio de la Administración de Justicia en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía, establece que el nombramiento del personal funcionario interino se efectuará de acuerdo con los criterios objetivos que se contemplan en citada orden (previamente objeto de negociación con las Organizaciones sindicales integrantes de la Mesa Sectorial de Justicia en el ámbito de la Junta de Andalucía), según lo dispuesto en el artículo 489 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, así como en el artículo 30 del Real Decreto 1451/2005, de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de Ingreso, Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional del Personal Funcionario al Servicio de la Administración de Justicia.

La citada Orden prevé -Disposición adicional primera- que en el plazo de dos meses desde el día siguiente a la publicación de la misma en el BOJA, la Dirección General competente en materia de personal al servicio de la Administración de Justicia efectuará la convocatoria para la constitución de bolsas de personal funcionario interino que sustituirán a las existentes en la actualidad. Por ello, deberán solicitar su inclusión



en las bolsas tanto las personas interesadas que no integraban la anterior, como el personal funcionario interino y aquellos que ya figuraban incluidos en las mismas, para la baremación de sus méritos, de acuerdo con los criterios establecidos.

La aprobación y entrada en vigor, y en su caso, el contenido de la citada disposición ha sido objeto de discrepancias por diversos colectivos de trabajadores del sector de la Administración de Justicia en Andalucía, por un lado la representación de la denominada “Plataforma para la Protección de Derechos de los Interinos de Justicia”, denunciando la inactividad de la Dirección General de la Oficina Judicial y Fiscal de la Consejería de Justicia e Interior, por no haber efectuado -hasta dicha fecha- convocatoria para la constitución de dichas bolsas, y por otro lado la Asociación de Interinos de la Administración de Justicia de Andalucía, cuya pretensión no iba referida a la demora en la convocatoria de la apertura de la Bolsa, sino por el propio contenido y regulación de la misma: denunciaba los graves perjuicios que ocasionaría la aplicación de dicha Orden, por cuanto considera que la misma era contraria al marco constitucional y legal de referencia.

Por la Administración de Justicia se responde poniendo en conocimiento que con fecha 1 de octubre de 2015, acordó el inicio del procedimiento de elaboración del proyecto de Orden por la que se modifica la reseñada Orden de 2 de marzo de 2015, modificación normativa materializada con la publicación de la Orden de 15 de enero de 2016 (BOJA del 26).

### 1.5.2.2 Carrera Profesional

El derecho a la carrera administrativa se configura por el Estatuto Básico del Empleado Público (en sus versiones de 2007 y 2015) como un derecho individual de los empleados públicos, al establecer en su artículo 14 el derecho de estos «a la progresión en la carrera profesional y promoción interna según principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad mediante la implantación de sistemas objetivos y transparentes de evaluación», lo que incluye el derecho a la promoción mediante el acceso a puestos de trabajo de igual o nivel superior a través de concurso de méritos (art. 16).

El sistema o modelo de carrera, que tiene su basamento en la ordenación de la función pública a través de su clasificación en cuerpos, escalas y categorías y en los puestos de trabajo (elemento estático de la carrera), tiene su otro componente en el reconocimiento de los ascensos profesionales a través, entre otros instrumentos (formación, evaluación del desempeño, etc.), de la provisión u ocupación sucesiva de puestos de trabajo (elemento dinámico de la carrera profesional), del que el concurso de méritos se erige como la modalidad ordinaria de provisión por excelencia.

En tanto resulta una asignatura pendiente de nuestro sistema estatutario del empleado público el desarrollo de la “carrera profesional horizontal” (que se define en el Estatuto Básico del Empleado Público como aquella «que consiste en la progresión de grado, categoría, escalón u otros conceptos análogos, sin necesidad de cambiar de puestos de trabajo» mediante procesos de evaluación), la carrera vertical a través de la provisión de puestos de trabajo periódicamente convocados, constituye, hoy por hoy, el principal instrumento del funcionario público para obtener mejoras en su status profesional y retributivo.

Así pues, el derecho a acceder a nuevos puestos por parte de los empleados públicos se integra en el más amplio derecho a la carrera profesional, quedando en el ámbito reglamentario la regulación de los procesos de provisión de puestos, y en concreto la determinación, en su caso, de la periodicidad en la convocatoria de los mismos.

La problemática que aquí destacamos va referido al ámbito funcional de la Administración General, cuyos procesos de acceso y promoción se han vistos demorados y suspendidos a lo largo de 2015, no así los procesos similares que se han llevado a cabo en los otros sectores de la acción pública (educación, sanidad, etc.)