

Expte.

DI-2720/2017-4

EXCMO. SR. CONSEJERO DE SANIDAD
Via Universitat, 36
50071 Zaragoza
Zaragoza

Zaragoza, a 21 de marzo de 2018

I.- Antecedentes

Primero.- Con fecha 7 de noviembre de 2017 tuvo entrada en nuestra Institución un escrito de queja que quedó registrado con el número de referencia arriba expresado.

En el mismo, se hacía alusión al acceso de personas que tienen reconocida algún tipo de discapacidad a puestos de trabajo en el Servicio Aragonés de Salud con carácter temporal a través de Bolsas de Empleo. El ciudadano que se dirigía a esta Institución exponía las dificultades a las que se enfrenta dicho colectivo, y solicitaba información acerca del criterio adoptado por dicho Organismo a la hora de ofertar los puestos.

Segundo.- Examinado el escrito de queja, y asignada su tramitación al Asesor Víctor Solano, se resolvió admitirlo a supervisión y dirigirse al Departamento de Sanidad del Gobierno de Aragón solicitando información sobre la cuestión planteada.

En concreto, solicitábamos que nos indicase si se había valorado la posibilidad de que se elaborase un protocolo que estableciese el

procedimiento a seguir a la hora de ofrecer con carácter temporal plazas vacantes a personas con discapacidad incluidas en las bolsas de empleo.

Tercero.- Con fecha 26 de enero de 2018 la Administración dio contestación a nuestra petición de información mediante escrito en el que señalaba, literalmente, lo siguiente:

“Solicita El Justicia de Aragón información sobre el criterio adoptado a la hora de ofertar los puestos de trabajo con carácter temporal en el Servicio Aragonés de Salud, a través de las Bolsa de Empleo, a las personas que tienen reconocida algún tipo de discapacidad, así como la posibilidad de que se establezca algún procedimiento a seguir a la hora de ofrecer dichas plazas.

Al respecto, y según informe del Servicio de Selección y Provisión del Servicio Aragonés de Salud, se ha de indicar que, actualmente no existe ninguna reserva de plazas para este colectivo, siendo de aplicación la normativa prevista en el Pacto Sindicatos y Servicio Aragonés de Salud, de 20 de febrero de 2008, sobre selección de personal estatutario temporal en los Centros Sanitarios del Servicio Aragonés de Salud en la Comunidad Autónoma de Aragón (BOA n° 24, de 27 de febrero)”.

II.- Consideraciones jurídicas

Primera.- Debemos partir de que el acceso de personas con discapacidad al empleo público con carácter temporal en el ámbito de la Administración sanitaria ha sido objeto de pronunciamientos por parte de esta Institución en

reiteradas ocasiones.

Así, 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.

Segunda.- Posteriormente, el 2 de julio de 2012 el Justicia de Aragón emitió resolución por la que se sugería al entonces 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.”* Dicha sugerencia incidía 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.

Tercera.- Más recientemente, el 8 de mayo de 2015, se emitió nueva resolución, en la que se examinaban los mecanismos de provisión de puestos de personal temporal en establecimientos sanitarios del Salud y la posibilidad de establecer mecanismos para facilitar el acceso de personas

con discapacidad.

A título orientativo, se plantearon 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, se sugería a la Administración el establecimiento de mecanismos que facilitasen 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.

Cuarta.- En la presente queja, de nuevo se han expuesto las dificultades a las que se enfrentan las personas con discapacidad para acceder a un empleo con carácter temporal en el Salud. Solicitada información a la Administración, ésta se ha remitido a la normativa general para la provisión de plazas con carácter temporal, y ha indicado que no existen plazas reservadas para dicho colectivo.

Quinta.- Al respecto, de nuevo debemos partir de la Constitución Española, cuyo 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”*.

Así, de nuevo debemos incidir en la necesidad de que se arbitren tanto mecanismos de discriminación positiva como medidas de acción positiva que faciliten el acceso de personas con diversidad funcional a un puesto de trabajo.

Sexta.- En primer lugar, de nuevo debemos incidir en una primera medida de discriminación positiva: el establecimiento de mecanismos para reserva de puestos para personas con discapacidad en procesos de provisión de puestos en establecimientos sanitarios del Servicio Aragonés de Salud con carácter temporal.

En segundo lugar, consideramos necesario que se contemplen medidas de acción positiva, que faciliten el acceso a los puestos de dicho colectivo. Ello implica que se establezca un procedimiento para la provisión de puestos temporales que permita que en las bolsas de empleo quede constancia de la discapacidad del aspirante, que ha accedido en turno reservado, de manera que se le puedan ofertar de manera prioritaria aquellos puestos que, de manera reglada, resulten adecuados a su situación.

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 Sanidad debe estudiar el establecimiento de medidas de mecanismos que faciliten el acceso de personas con discapacidad a puestos de trabajo en establecimientos sanitarios del Salud con carácter temporal.