



BOLETIN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

SECCION CORTES GENERALES

VI LEGISLATURA

Serie A:
ACTIVIDADES PARLAMENTARIAS

18 de julio de 1996

Núm. 10

INFORME ANUAL DEL DEFENSOR DEL PUEBLO

260/000001
(Congreso de los Diputados)
780/000001
(Senado)

Informe del Defensor del Pueblo correspondiente a la gestión realizada en el año 1995. Corrección de error.

INFORME ANUAL DEL DEFENSOR DEL PUEBLO

260/000001 (Congreso de los Diputados)
780/000001 (Senado)

La Mesa del Congreso de los Diputados, en su reunión del día de hoy, ha adoptado el acuerdo que se indica respecto del asunto de referencia:

(260) Informe anual del Defensor del Pueblo.

260/000001.

AUTOR: Defensor del Pueblo.

Texto del índice y de los dos capítulos de la segunda parte del Informe del Defensor del Pueblo correspondiente a la gestión realizada el año 1995, relativo a los puntos 20.8 y 20.9 que no constaban en el original que se entregó anteriormente.

Acuerdo:

Tener por corregido el Informe del Defensor del Pueblo de referencia, trasladar a la Comisión Mixta de Relacio-

nes con el Defensor del Pueblo, publicar en el Boletín, así como poner en conocimiento del Senado.

Palacio del Congreso de los Diputados, 17 de julio de 1996.—El Presidente del Congreso de los Diputados,
Federico Trillo-Figueroa Martínez-Conde.

ANEXO INFORME

(Nota: Para su inclusión en el sumario, parte segunda, punto 20)

	<u>Página</u>
20.8. Personal estatutario al servicio de las instituciones sanitarias de la Seguridad social	2
20.8.1. Provisión puestos de trabajo	2
20.8.2. Personal interino y eventual.....	2
20.8.3. Retribuciones	3
20.8.4. Régimen disciplinario	3
20.9. Personal laboral	3
20.9.1. Selección.....	3
20.9.2. Retribuciones	6
20.9.3. Otros aspectos relativos al personal laboral	7

Nota: Para su inclusión en el texto del informe, segunda parte, punto 20 “Personal al servicio de las Administraciones Públicas” como epígrafes 20.8 y 20.9

20.8. Personal estatutario al servicio de las instituciones sanitarias de la Seguridad Social

20.8.1. Provisión de puestos de trabajo

La provisión de puestos de trabajo en las instituciones sanitarias de la Seguridad Social ha motivado la formulación de un elevado número de quejas, fundamentalmente en relación con la existencia de notables demoras en las convocatorias de las pruebas selectivas para el acceso a la condición de personal estatutario y de los concursos de traslados. Los promotores de las quejas, tanto personal sanitario como no sanitario, han venido, en efecto, poniendo de relieve que el Instituto Nacional de la Salud no ha procedido, en los últimos años, a convocar pruebas selectivas para la provisión de las plazas, con la consecuencia de que los puestos de trabajo vacantes son desempeñados, durante amplios períodos de tiempo, por personal interino, sin que, de otra parte, el personal fijo de plantilla pueda optar a tales plazas, a través de concursos de traslados.

Una vez constatada la realidad de la situación expuesta en estas quejas, se dirigió una comunicación al Instituto Nacional de la Salud, destacándose que, aún comprendiendo la complejidad de los trámites inherentes a dichas convocatorias, debía tenerse en cuenta, no obstante, la significativa demora que se estaba produciendo, aspecto éste que no se compadecía con el principio de eficacia que exige a la Administración el artículo 103 de la Constitución española. En su contestación, la citada entidad gestora puntualizó que se había iniciado la realización de convocatorias de concursos libres y que el volumen de aspirantes que habían formulado solicitudes ascendía aproximadamente a cincuenta mil, circunstancia ésta que había impedido convocar simultáneamente aquellas plazas que debían cubrirse a través de concursos de traslados (9409155 y 9506567, entre otras).

Como complemento de lo expuesto, y a título meramente de ejemplo, puede traerse a colación la situación expuesta por personal no sanitario, más en concreto por psicólogos, según la cual algunos de estos profesionales venían prestando servicios como contratados desde hacía más de seis años, sin que en tan largo período de tiempo el Instituto Nacional de la Salud hubiera convocado pruebas selectivas para la cobertura de las plazas vacantes en dicha categoría. Sobre este asunto, la referida entidad, tras destacar que se compartía la inquietud puesta de relieve por esta institución respecto de las demoras en las convocatorias de las pruebas selectivas, expresó que se estaban elaborando las bases y los baremos de una convocatoria que se iba a realizar próxima-

mente, en la cual se daría máxima prioridad a la cobertura de las plazas de psicólogos (9400847).

20.8.2. Personal interino y eventual

En el informe del pasado año se incluyó una extensa referencia a distintos aspectos de los procedimientos establecidos por las administraciones sanitarias para la selección del personal a contratar, destacándose que, en algunos casos, la selección del personal temporal no se había acomodado a los principios de igualdad, mérito y capacidad, circunstancia ésta que había dado lugar a la formulación de diversas recomendaciones. Al mismo tiempo, se dejó constancia de que en el Instituto Nacional de la Salud existía una pluralidad de sistemas de selección, así como de la inexistencia de unas pautas básicas, situación que dió lugar a que, en el año 1993, se formulara una recomendación, en orden a que se procediera a elaborar y a aprobar normas que rijan, con carácter general, la selección y cese del personal temporal.

En relación con ello, debe subrayarse que, con fecha 15 de febrero de 1995, el Instituto Nacional de la Salud ha dictado unas instrucciones, mediante las cuales se establecen los criterios generales que deben presidir la actuación administrativa en materia de selección y cese del personal temporal, resaltándose en el preámbulo de tales instrucciones la necesidad de acomodar el procedimiento a las recomendaciones formuladas por el Defensor del Pueblo (9116105, 9319763 y 9409435).

En cuanto a las recomendaciones incluidas en el informe del pasado año, y más en concreto en relación con aquellas que se encontraban pendientes de que se emitiera el correspondiente informe, es menester señalar que, en el curso del año 1995, se ha recibido el solicitado a la Dirección Provincial del Instituto Nacional de la Salud en Huesca, la cual ha comunicado que se aceptaba la recomendación formulada y que, en consonancia con su contenido, se había suprimido, del baremo de méritos establecido para la contratación temporal de personal, la valoración como mérito del hecho de residir en la provincia de Huesca (9405276 y 9405277). Asimismo, ha tenido entrada una comunicación del Servicio Valenciano de Salud, mediante la cual se ha expresado que se aceptaba la recomendación formulada, a fin de suprimir, en el baremo de méritos establecido para la contratación temporal del personal al servicio de las instituciones sanitarias, la valoración como mérito del hecho de ser menor de veinticinco o mayor de cuarenta y cinco años, si bien, dado el elevado número de trabajadores inscritos y baremados en la actual bolsa de trabajo, la puesta en práctica de dicha recomendación se realizaría en el momento de suscribirse un próximo acuerdo en materia de contrataciones (9215704, 9215705, 9215706, 9215707 y 9215708).

Por el contrario, todavía no se han recibido los informes solicitados a la Consejería de Sanidad y Asuntos Sociales del Gobierno de Canarias, en relación con la recomendación que se le dirigió, a fin de que se con-

templaran en el baremo de méritos, en igualdad de condiciones, los servicios prestados en centros concertados, abstracción hecha de si el concierto se ha rescindido o se encuentra vigente (9211605), y al Servicio Valenciano de Salud, respecto de la recomendación formulada, en orden a suprimir, en el correspondiente baremo, la valoración como mérito del hecho de no haber prestado servicios en instituciones sanitarias del Servicio Valenciano de Salud en el año inmediatamente anterior, así como de la circunstancia de encontrarse en situación de desempleo (9319567).

De otra parte, y entre otras actuaciones, puede aludirse también a la modificación del baremo establecido por la Dirección Provincial del Instituto Nacional de la Salud en Guadalajara, a fin de suprimir la valoración como mérito de los servicios prestados en centros sanitarios de esta provincia, así como la circunstancia de residir en la misma (9502656).

20.8.3. Retribuciones

Tal y como se señalaba en el informe correspondiente al año 1994, el régimen retributivo de los médicos de refuerzo dió lugar a que se dirigiera una recomendación al Instituto Nacional de la Salud, en orden a suprimir la diferencia existente entre la retribución que perciben los médicos titulares e interinos de equipos de atención primaria y la que se satisface a los médicos designados para la realización de refuerzos.

En contestación a dicha recomendación, y en el curso del año 1995, la citada entidad comunicó, en un primer informe, que se aceptaba la recomendación formulada, sin efectuar mención alguna a las previsiones existentes para su puesta en práctica, circunstancia por la cual se prosiguieron las actuaciones. Mediante un posterior informe, el referido organismo ha puntualizado que en el mes de abril del año 1995 se incluyó, dentro del calendario establecido en la mesa sectorial de sanidad, integrada por las centrales sindicales y la Administración, el análisis de las propuestas tendentes a la homologación y equiparación de las retribuciones, resaltándose que el Instituto Nacional de la Salud había asumido dos compromisos, como eran el de conceder al personal de refuerzo un mayor nivel de estabilidad en la prestación de servicios y el de adecuar sus retribuciones a la peculiaridades de los servicios que prestan, a través del concepto de atención continuada (9316041, 9400901 y 9409769).

20.8.4. Régimen disciplinario

El inicio de actuaciones disciplinarias, por parte de la Dirección Provincial del Instituto Nacional de la Salud en Asturias, en relación con aquellos facultativos de la Seguridad Social que actuaban como peritos médicos, a instancia de parte actora, en procesos judiciales en materia de invalidez permanente, dió lugar a que se diri-

giera una comunicación al citado organismo, mediante la cual se ponía de relieve que, según el criterio de esta institución, la mera práctica pericial de los citados profesionales no podía justificar la adopción de medidas disciplinarias, destacándose que, en algún caso, los expedientes disciplinarios se habían incoado por dicha práctica sin imputarse hechos diferentes o específicas circunstancias que pudieran convertirla en irregular. En relación con lo expuesto, la referida entidad gestora indicó que se tomaría en consideración el criterio sustentado por el Defensor del Pueblo, coincidente con el expresado por la asesoría jurídica de la misma, tanto respecto de los supuestos ya planteados, como de los que puedan producirse en el futuro (9320163).

20.9. Personal laboral

20.9.1. Selección

La mayor parte de las quejas recibidas en materia de personal laboral al servicio de las distintas administraciones públicas se refiere a problemas surgidos en el curso de la convocatoria, desarrollo y resolución de las correspondientes pruebas de selección. Estos problemas, por lo demás, se centran fundamentalmente en la falta de acomodación de los procesos selectivos a los principios de igualdad, mérito y capacidad.

La reseñada falta de acomodación a los principios que, por imperativo legal, deben regir la selección del personal laboral al servicio de las administraciones públicas, tiene diversas manifestaciones, entre las que destaca muy especialmente el requisito de residir o de estar empadronado en el municipio correspondiente, que es incluido por muchos ayuntamientos en las convocatorias, ya sea como condición excluyente para poder participar en las pruebas selectivas, ya como mérito a valorar.

Esta circunstancia ha motivado que, en el año al que se refiere este informe, se hayan remitido a los Ayuntamientos de Barco de Avila y de Colmenar del Arroyo (Madrid) sendos recordatorios del deber de acomodar la selección del personal laboral a los principios de igualdad, mérito y capacidad, conforme a lo establecido en la Ley 7/1985, de 2 de abril (artículos 91 y 103), el Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril (artículo 177), la Ley 30/1984, de 2 de agosto (artículo 19), el Real Decreto 2223/1984, de 19 de diciembre (artículo 3), de aplicación a los supuestos concretos contemplados en las quejas que dieron lugar a las actuaciones, y el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo (artículos 4 y 29), no contemplando, en consecuencia, el empadronamiento o la residencia en el municipio como requisito para tomar parte en las pruebas selectivas o como mérito a puntuar (9415850 y 9502088).

En este mismo sentido, fue remitida una recomendación al Ayuntamiento de Rozas de Puerto Real (Madrid), con el fin de que en las futuras convocatorias de personal laboral, tanto de carácter fijo, como temporal,

fuera suprimido el empadronamiento en el municipio como mérito a puntuar, siendo la misma aceptada por el referido ayuntamiento (9405923).

En esta misma línea, puede traerse a colación, para terminar de ilustrar el problema antes referido, la sugerencia remitida al Ayuntamiento de Loja (Granada), respecto de un supuesto en el que, habiéndose realizado por dicho ayuntamiento una oferta de empleo donde se exigía, en el apartado correspondiente a los requisitos específicos, el de residir en el municipio, fue llevada a cabo la selección, obteniendo el interesado la puntuación más alta, ante lo cual el Ayuntamiento, al no reunir el mismo la citada condición, optó por dejar en suspenso la publicación de los resultados de la selección efectuada. En consecuencia, teniendo en cuenta, por un lado, la falta de acomodación del mencionado requisito a los principios de igualdad, mérito y capacidad y, por otro, los efectos de la oferta contractual, a la luz del artículo 1262 del Código Civil, así como lo dispuesto en el artículo 1011 de dicho Código, respecto de los daños y perjuicios por el incumplimiento de una obligación, se remitió al indicado ayuntamiento una sugerencia, a fin de que se culminara el procedimiento de selección y, previa acreditación de los requisitos exigidos, excepto el relativo a la residencia en el municipio, se procediera a formalizar con el aspirante que había obtenido la mayor puntuación el correspondiente contrato de trabajo o, en su defecto, que se le facilitara una compensación adecuada a los daños causados por la actuación irregular de la Administración.

A tal efecto, debe recordarse que, como el Tribunal Supremo, en sentencia de 6 de junio de 1989, ha declarado, quienes participan en unas pruebas selectivas y superan el proceso de selección ostentan un derecho y no sólo una mera expectativa a ser contratados o, en su defecto, a ser indemnizados o reparados en la medida adecuada. De otro lado, es preciso significar, que, si bien el artículo 62 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, determina que son nulos de pleno derecho los actos de las administraciones públicas que lesionen el contenido esencial de los derechos y libertades susceptibles de amparo constitucional, esta circunstancia no empeece las consecuencias jurídicas que quedan anudadas a la oferta contractual y a las pruebas selectivas realizadas, al determinar el artículo 66 de la citada ley la conservación de aquellos actos y trámites cuyo contenido se hubiera mantenido igual de no haberse cometido la infracción.

A la sugerencia formulada se acompañaba asimismo el recordatorio de acomodar los procesos de selección del personal a los principios de igualdad, mérito y capacidad, no contemplando, en consecuencia, como requisito excluyente o como mérito a valorar la residencia en el municipio (9417758).

Otra de las circunstancias que con frecuencia es recogida en las convocatorias de las pruebas selectivas, como requisito excluyente para poder participar en las mismas o como mérito a valorar, es la edad, circunstancia que ha motivado asimismo diversas actuaciones, en-

tre las que cabe dejar constancia de la antes citada respecto de la convocatoria de unas pruebas selectivas realizada por el Ayuntamiento de Rozas de Puerto Real, en cuyas bases, junto con el requisito del empadronamiento en el municipio, se recogía el de no superar los cincuenta y cinco años, lo que motivó que en la recomendación remitida a este ayuntamiento se incluyera la supresión del requisito de no exceder de una edad determinada. Como antes se ha expresado, esta recomendación, a la que se acompañaba el recordatorio de deber legal de acomodar la selección del personal laboral a los principios de igualdad, mérito y capacidad, fue aceptada por el citado ayuntamiento (9405923).

Una recomendación similar, dirigida a suprimir en futuras convocatorias la referencia a la edad, así como a la permanencia en la situación de desempleo, como méritos a valorar, y un recordatorio del deber de acomodar los procesos selectivos a los principios referidos, fueron asimismo remitidos al Ministerio de Cultura, siendo aceptada la indicada recomendación por el citado ministerio, el cual informó que la misma se tendría en cuenta para futuras convocatorias (9216909 y 9414944).

También ha podido observarse que, en algunos casos, se toman en consideración, para su puntuación como mérito, las cargas familiares. Como ejemplo de las actuaciones realizadas en estos supuestos, puede aludirse a un recordatorio, remitido al Ayuntamiento de Alfajarín (Zaragoza), y dirigido a que no se valore la referida circunstancia, así como la edad, de modo que la selección del personal laboral se acomode a los principios que, por imperativo legal, deben regir la misma (9415008).

Otro de los factores que es usual encontrar en las convocatorias de pruebas selectivas de personal laboral como mérito a valorar es el relativo, genéricamente, a las circunstancias sociales y económicas de los aspirantes, que tampoco puede considerarse como un hecho demostrativo del mérito y capacidad de aquellos.

En el año al que se refiere este informe, se ha dirigido al Ayuntamiento de Socuéllamos (Ciudad Real) el recordatorio del deber de acomodar la selección del personal laboral a los repetidos principios de igualdad, mérito y capacidad, no incluyendo, en consecuencia, en las convocatorias, la referencia a las circunstancias sociales y económicas como mérito a valorar. A este respecto, se indicó por el citado ayuntamiento que en el último convenio colectivo para el personal laboral del mismo fueron suprimidas las indicadas circunstancias socioeconómicas como mérito a puntuar en la fase de concurso (9406702).

A la vista de la reiteración de los casos en que la selección del personal laboral no se acomoda a los principios de igualdad, mérito y capacidad, podría ser conveniente considerar la viabilidad de plasmar, en el plano normativo, las consecuencias que dichos principios comportan respecto de los procesos selectivos, de manera que se proscriba expresa e inequívocamente la contemplación, bien como requisito excluyente para tomar

parte en las pruebas de selección, bien como mérito a valorar, de aquellos factores ajenos al mérito y a la capacidad que con mayor frecuencia vienen siendo tomados en consideración, tales como la residencia en la comunidad autónoma o en el municipio, la edad, la situación de desempleo y, en general, las circunstancias personales y familiares.

Esta necesidad puede, en efecto, evidenciarse desde el momento en que, como ha quedado demostrado en la tramitación de alguna queja, algunos órganos administrativos llegan a sostener la primacía de la libre facultad de contratación sobre la puntuación obtenida en la valoración de los méritos en un determinado concurso.

Un caso plenamente ilustrativo de esta aseveración está constituido por la contratación, por el Instituto Andalúz de Servicios Sociales, para cubrir un puesto de trabajo en una guardería infantil, de una persona que ocupaba el número cincuenta y seis de la bolsa de trabajo de personal laboral temporal, motivo por el cual otra persona que estaba situada en un puesto anterior presentó una queja ante esta institución.

Es significativo a este respecto el criterio sustentado por la Consejería de Gobernación de la Junta de Andalucía, al mantener que la posición de la aspirante en la bolsa no comporta derecho prioritario alguno, añadiendo que, si bien es cierto que la Administración, a la hora de contratar, está sometida, en cuanto al llamamiento, a las normas de la bolsa de trabajo, ello no significa la merma de la libertad de contratación, puesto que esta libertad es un principio implícito de la celebración del contrato.

El criterio referido no puede, sin embargo, compararse, desde el momento en que la actividad de las administraciones públicas, en cuanto a la contratación laboral, no puede ejercerse libremente, sino con el más absoluto respeto a los principios de igualdad, mérito y capacidad. De otro lado, la libertad de la Administración para contratar no sólo está limitada por el respeto a estos principios, sino también, como sucedía en el caso de referencia, por las normas del procedimiento de selección, ya que, según la jurisprudencia del Tribunal Supremo, a través de las circulares e instrucciones que constituyen la disciplina del procedimiento de selección, se integra una declaración de voluntad que no sólo ofrece la celebración de un contrato, sino que también contiene, con carácter vinculante, las reglas a través de las cuales ha de seleccionarse la persona contratada, quedando obligada la Administración a realizar dicha contratación si el participante resulta seleccionado con arreglo a los criterios establecidos. A este respecto, puede citarse la sentencia de dicho tribunal de 6 de junio de 1989.

De otra parte, una excepción al llamamiento por el riguroso orden en que los aspirantes están clasificados en la bolsa de trabajo puede estar constituido por la exigencia de unas condiciones especiales para desempeñar determinados puestos, pero estos puestos deberían estar delimitados a priori, justificándose la especialidad requerida en cada caso y siendo, además, necesario efec-

tuar un proceso de selección entre los candidatos que reúnan las características exigidas, y ello precisamente para salvaguardar los principios de igualdad, mérito y capacidad.

Todo ello aconsejó que se formulara una recomendación, al objeto de que se adoptasen las medidas oportunas para que la selección del personal se lleve a cabo mediante la estricta aplicación del procedimiento establecido en las instrucciones relativas a la bolsa de trabajo, y para que se regulasen los procedimientos de cobertura de las plazas que exijan unas condiciones especiales. A esta recomendación, se acompañaba asimismo una sugerencia, dirigida a que se repusiera a la interesada en los derechos que pudieran corresponderle, sin perjuicio de los adquiridos de buena fe por terceros (9400460).

Otro de los problemas a reseñar dentro del apartado relativo a la selección del personal laboral atañe al cupo de reserva establecido en favor de las personas con minusvalía, cuya aplicación presenta, con relativa frecuencia, ciertas dificultades, entre las que destaca el criterio seguido en ocasiones por algunos órganos administrativos, que cubren las plazas reservadas aplicando la puntuación que alcanzan los aspirantes acogidos al cupo de reserva en igualdad competitiva con el resto de los aspirantes, con lo que, de hecho, hacen inoperante dicha reserva de plazas.

A este respecto, es menester dejar constancia de la aceptación, por parte del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de una recomendación, a la que ya se hizo referencia en el informe del año 1994, dirigida a la adopción de las medidas necesarias para que en las convocatorias de plazas se establezcan los cupos de reserva para las personas con discapacidad, especificándose las que correspondan a los diferentes cuerpos, escalas, categorías y, en su caso, especialidades, de las plazas o puestos convocados (9317073).

En otro orden de cosas, se ha observado que continúan produciéndose algunos defectos formales en las convocatorias de pruebas selectivas, pudiendo indicarse a este respecto que, en ocasiones, se omite en las bases de la convocatoria la referencia a los recursos que proceden contra las mismas, el órgano ante el que habrán de interponerse y el plazo de interposición. La omisión de estos datos ya había motivado que se dirigiera una recomendación a la entonces Consejería de Pesca y Transportes del Gobierno de Canarias, a la que se hizo referencia en el informe correspondiente al año 1994. A esta recomendación, que fue aceptada por la citada consejería, debe añadirse, ya en el año 1995, otra similar dirigida al Ayuntamiento de Macotera (Salamanca), que también fue aceptada por esta corporación local (9402912 y 9401421).

Sobre este último asunto, será preciso significar que las bases de las convocatorias deben incluir los extremos recogidos en el artículo 58.2 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, por cuanto, según ha declarado el Tribunal Supremo, en su sentencia de 25 de abril de 1985, las convocatorias de pruebas selectivas son actos admi-

nistrativos de carácter general, de modo que es preciso poner en conexión el artículo 17 del Real Decreto 2223/1984, de 19 de diciembre, vigente en aquel entonces, con el artículo 60 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, conforme al cual los actos que han de ser objeto de publicación, entre los que se encuentra la convocatoria de pruebas selectivas, deberán “contener los mismos elementos que el punto 2 del artículo 58 exige respecto de las notificaciones”, disponiendo este último precepto que “toda notificación deberá contener ... la expresión de los recursos que procedan, órgano ante el que habrán de presentarse y plazo de interposición, sin perjuicio de que los interesados puedan ejercitar, en su caso, cualquier otro que estimen procedente”.

Debe añadirse que, junto con la recomendación citada, se dirigieron asimismo al Ayuntamiento de Macotera sendos recordatorios sobre el deber de los miembros de los órganos de selección de abstenerse en el supuesto de que exista parentesco, en el grado previsto legalmente, con alguno de los aspirantes a las plazas convocadas, así como del deber de resolver expresamente cuantas solicitudes y recursos sean presentados por los ciudadanos (artículos 28.2.b y 42.1 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre).

Esta misma falta de respuesta expresa a una reclamación, motivada por la disconformidad con la puntuación de los méritos alegados por la participante en un proceso selectivo, aconsejó que se dirigiera asimismo al Ayuntamiento de Motril (Granada) el recordatorio del deber de resolver en forma expresa los recursos y reclamaciones que sean presentados por los ciudadanos (9416280).

De otra parte, puede hacerse referencia a otro problema que no resulta infrecuente en la celebración de las pruebas selectivas, como es la falta de concesión a los participantes del plazo previsto en el artículo 76 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre. A este respecto, es preciso recordar que la falta de legalización o compulsión de los documentos aportados por los participantes en unas pruebas selectivas no puede dar lugar a que no se valoren los méritos alegados, sino, muy al contrario, a la notificación del defecto observado al interesado, concediéndole un plazo de diez días para que subsane aquel. Este es, en efecto, el criterio del Tribunal Constitucional, contenido en la sentencia 206/1988, de 7 de noviembre.

En relación con el problema reseñado, puede indicarse que, en el año al que se refiere este informe, hubo necesidad de dirigir una sugerencia al Ayuntamiento de Parla (Madrid), en la que se señalaba que, una vez que la documentación presentada por la interesada fuera compulsada o legalizada, se repusiera a aquella en los derechos que pudieran corresponderle como consecuencia de la valoración de los méritos no computados, todo ello sin perjuicio de los derechos adquiridos de buena fe por el resto de los participantes en el proceso selectivo (9416274).

En este mismo ámbito procedimental, es de destacar la necesidad de que se proceda a comprobar los datos

alegados por los participantes en las pruebas selectivas, con el fin de verificar si cumplen los requisitos exigidos en la convocatoria. A título ilustrativo, cabe hacer alusión a unas pruebas selectivas convocadas por el Instituto para la Conservación de la Naturaleza, que hubieron de ser anuladas al no tener algunos aspirantes aprobados la titulación requerida, dándose la circunstancia de que estas mismas personas habían sido contratadas, pese a no poseer dicha titulación, el año anterior, tras tomar parte en la correspondiente convocatoria, de lo que se desprende que no se había realizado la tarea de comprobar si reunían los requisitos exigidos. A este respecto, el Instituto para la Conservación de la Naturaleza comunicó que se habían reforzado los mecanismos de inspección para que no se repitan situaciones como la reseñada (9410268).

En un sentido similar, puede también mencionarse la revisión del acto de atribución de una plaza, efectuada, a raíz de la intervención de esta institución, por el Ayuntamiento de Torrejón de Ardoz (Madrid), dado que la adjudicataria inicial no reunía la titulación exigida, ni otra equivalente, pese a haberlo señalado así la propia interesada (9505320).

20.9.2. Retribuciones

En materia de retribuciones, puede hacerse referencia al problema relativo al incumplimiento, por parte de algunos órganos administrativos, de lo previsto en el artículo 29.1 del Estatuto de los Trabajadores, a cuyo tenor “la liquidación y el pago del salario se harán puntual y documentalmente”, añadiéndose que “el periodo de tiempo a que se refiere el abono de las retribuciones periódicas o regulares no podrá exceder de un mes”.

A la vista de ello, se apuntó la conveniencia de que los diversos órganos de la Administración General del Estado fueran adecuadamente instruidos acerca de los cauces necesarios para permitir el cumplimiento del citado precepto del Estatuto de los Trabajadores, de forma que el salario se abonase puntualmente. Como consecuencia de esta actuación, por parte de los Ministerios de Economía y Hacienda y para las Administraciones Públicas se dirigió un escrito, en fecha 13 de febrero de 1995, a todas los centros gestores, recordando a los mismos la obligación del pago del salario en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, e indicando, al respecto, la posibilidad de acudir, aparte de a las nóminas ordinarias, a la confección de otras nóminas no ordinarias, conforme a lo previsto en el apartado 5.5., párrafo dos, de la Orden de 30 de julio de 1992, del entonces Ministerio de Relaciones con las Cortes y de la Secretaría del Gobierno, posibilidad que debería estudiarse especialmente en el caso de alta de nuevos trabajadores.

Con independencia de estas actuaciones de alcance general, sobre este mismo asunto fue necesario remitir a la Dirección General de Tráfico una sugerencia para que se abonara al promotor de una queja el interés de mora

devengado por el retraso observado en el abono de su salario, la cual fue aceptada por la referida dirección general, de modo que, como consecuencia de las actuaciones realizadas, el interesado pudo al fin, tras cuatro años de infructuosas reclamaciones, percibir la cantidad de 2.424 pesetas a que ascendía el importe de los intereses de mora devengados (9204843).

También se ha tratado durante el año 1995 la improcedencia de realizar descuentos en el salario como consecuencia de la participación en huelgas en los casos en que, siendo inequívoca la voluntad del interesado de no secundar la huelga, son infructuosos, por la acción de los piquetes y por otras causas, los repetidos intentos de acceder al lugar del trabajo y la entidad pública en la que el trabajador presta servicios no ha adoptado las medidas precisas para garantizar el ejercicio del derecho al trabajo.

A este respecto, conforme al criterio sostenido por el extinto Tribunal Central de Trabajo, entre otras, en sentencia de 2 de abril de 1987, la puesta a disposición del empresario, por parte del trabajador, es una circunstancia suficiente para que aquel deba cumplir la obligación de abonar el salario, cuando el empresario no proporcione la ocupación efectiva, si bien esta regla general, como señala dicho tribunal en sentencia de 2 de diciembre de 1987, decae en los casos en que la prestación del trabajo no ha podido llevarse a cabo por causas de fuerza mayor, de lo que se concluye que el empresario debe abonar el salario a los trabajadores no huelguistas, salvo en los indicados supuestos de fuerza mayor.

Pues bien, en relación con la posible concurrencia de esta última, habrá de tenerse en cuenta que la actuación obstructiva de los piquetes es, conforme al criterio administrativo mantenido al respecto, un hecho frecuente y, por tanto, previsible (así, Resoluciones de la Dirección General de Empleo de 25-9-1978, 16-11-1978 y 15-7-1979), no siendo, de otro lado, la huelga en la propia empresa un supuesto imprevisible e inevitable, y sin que, como sostiene el Tribunal Central de Trabajo en sentencia de 24 de octubre de 1984, exista imposibilidad legal o física de cumplir la obligación empresarial de dar ocupación efectiva. De este modo, según se expresa en la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 14 de febrero de 1992, la huelga en la misma empresa no encaja en la definición de fuerza mayor, siendo previsible la adopción de medidas tendentes a garantizar el derecho al trabajo.

Por último, tampoco resulta procedente la exoneración de la obligación empresarial de abonar el salario cuando la falta de prestación del trabajo se deriva de la actuación de un piquete formado por los trabajadores de la misma empresa, de manera que no es aplicable el criterio del Tribunal Central de Trabajo, contenido en sentencia de 2 de noviembre de 1987, según el cual la actuación coactiva de piquetes procedentes de otras empresas puede inhibir al empresario del abono del salario sin la correspondiente contraprestación del servicio laboral.

En el año al que se refiere este informe ha tenido que aplicarse este criterio con motivo del descuento reali-

zado en su salario a un trabajador del Ayuntamiento de Coslada (Madrid), que el día de la huelga se había presentado a las ocho de la mañana en la casa consistorial para desempeñar su actividad laboral, siéndole impedida la entrada a la misma por un piquete de trabajadores del mismo ayuntamiento, así como por la policía local a través de sus dependencias. De otra parte, habiendo acudido la policía nacional, ésta optó por no intervenir. A la vista de ello, el interesado interpuso una denuncia por coacciones, que dió lugar a la celebración de un juicio de faltas, el cual concluyó mediante sentencia condenatoria de uno de los integrantes del piquete. El propósito del interesado de no secundar la huelga era, además, al haber presentado aquel un escrito manifestando su voluntad, conocido por el ayuntamiento, que no adoptó medida alguna para garantizar el ejercicio del derecho al trabajo, el cual hubiera podido, de otra parte, atendida la actividad laboral que desarrolla el trabajador, ser realizado sin necesidad de acceder a la casa consistorial.

Todo este conjunto de circunstancias permitió concluir que no se se estaba ante un supuesto de suspensión del contrato de trabajo derivado del ejercicio del derecho de huelga (artículo 6 del Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo), sino ante un supuesto de mera interrupción de la relación laboral, por lo que, tratándose de un trabajador no huelguista, era de aplicación el artículo 30 del Estatuto de los Trabajadores, conforme al cual el trabajador conserva el derecho al salario si el empresario se retrasa en darle trabajo por impedimentos a él imputables y no al trabajador.

Las actuaciones concluyeron con la formulación de una sugerencia para que se abonara al interesado la cantidad descontada en su día, más los intereses legales que correspondieran, siendo aceptada la misma por el Ayuntamiento de Coslada, que procedió a la devolución de la indicada cantidad, cuya restitución, no obstante, había sido solicitada en su día por el interesado, sin que se contestase a su solicitud, por lo que fue necesario asimismo remitir al repetido ayuntamiento el recordatorio del deber legal de dictar resolución expresa sobre las solicitudes formuladas por los ciudadanos, de acuerdo con lo previsto por el artículo 42.1 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre (9405879).

Para finalizar la referencia a los asuntos relativos a los aspectos retributivos del personal laboral al servicio de las administraciones públicas, puede citarse el abono de la cantidad adeudada a un trabajador que, conforme se señalaba en un informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, mantenía con el Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria un contrato verbal de arrendamiento de servicios (9401117).

20.9.3. Otros aspectos relativos al personal laboral

Entre el resto de los aspectos relativos al personal laboral que han sido tratados durante el año 1995, se encuentra el relativo al ejercicio de la potestad disciplinaria de la Administración.

Sobre ello, es preciso poner énfasis en la necesidad de que en la tramitación de los expedientes disciplinarios que sean incoados a los trabajadores al servicio de las distintas administraciones públicas sean respetadas escrupulosamente las garantías que deben rodear aquella. En efecto, como ha declarado el Tribunal Constitucional, entre otras, en sentencia de 8 de julio de 1981, los principios inspiradores del orden penal son de aplicación, con ciertos matices, al derecho administrativo sancionador, dado que ambos son manifestaciones del ordenamiento punitivo del Estado, tal como refleja la Constitución en su artículo 25. Por consiguiente, la aplicación del régimen disciplinario de los funcionarios o de los trabajadores que prestan servicios en las diferentes administraciones públicas debe efectuarse con absoluto respeto de las garantías procesales, a fin de evitar la posible indefensión de los interesados.

Para ilustrar la importancia de respetar estas garantías puede hacerse referencia al recordatorio que hubo de remitirse al Ayuntamiento de Alcorcón (Madrid), relativo al deber de que la incoación y tramitación de los expedientes disciplinarios se efectue de conformidad con las normas establecidas en el acuerdo colectivo suscrito en su día y con las demás normas jurídicas aplicables.

La remisión de este recordatorio fué necesaria, en efecto, al no haberse dado cumplimiento a ciertas normas contenidas en el citado acuerdo colectivo, ya que no se había realizado la comunicación a los representantes del personal y al interesado, ni se había dado audiencia a este último, ni habían sido oídos aquellos,

todo ello con carácter previo a la suspensión cautelar de empleo y sueldo. De otra parte, no se llevó a cabo la práctica de una serie de pruebas solicitadas por el trabajador expedientado, ni se dictó resolución alguna motivando la denegación de las mismas. Asimismo, por lo que respecta a la duración de la tramitación del expediente sancionador, se advertía un alargamiento injustificado de los plazos de tramitación, que contrastaba con el acuerdo adoptado por la comisión de gobierno del ayuntamiento, donde se había establecido que el expediente sería tramitado “a la mayor urgencia”. Por último, se observaba una contradicción, al haberse propuesto el sobreseimiento del expediente y al haberse acordado por la comisión de gobierno “dejar pendiente el expediente abierto”, ya que este último acuerdo no puede considerarse equivalente a una resolución de sobreseimiento.

En resumen, el cúmulo de las circunstancias citadas permitía sostener que las actuaciones administrativas habían causado un grave perjuicio, incluso en el plano económico, al interesado, quien había permanecido en una situación jurídica de pendencia e indefensión, lo que motivó que se remitiera al Ayuntamiento de Alcorcón el citado recordatorio (9321782).

Por tanto, y a título conclusivo, es menester resaltar la importancia de respetar las garantías que deben presidir la tramitación de los expedientes disciplinarios que se incoen a los trabajadores de las distintas administraciones públicas, con el fin de no provocar situaciones de indefensión, de las que puede considerarse un ejemplo ilustrativo el caso antes referido.