

La convocatoria de un puesto público tiene que anunciarse

→ La adjudicación de un puesto de empleado público, ya sea temporal o definitivo, directivo o no, está sujeta a su publicidad para dar cumpli-

miento al derecho de igualdad en el acceso. Así lo ha declarado un juzgado de Cantabria, que anula la adjudicación de una subdirección.

|| Marta Esteban

El Juzgado Contencioso-administrativo número 2 de Santander ha declarado nula la adjudicación de un puesto de subdirector de gestión de atención primaria por incumplimiento de los principios de igualdad, mérito y capacidad. El fallo afirma que el principio de publicidad, que no se cumplió en el caso impugnado, debe regir en toda convocatoria de un puesto público.

Frente a la demanda presentada por la Agrupación de Trabajadores Independientes, representada en el proceso por la letrada Sonia Chanca, la Administración alegaba que para la cobertura del puesto "no era precisa la convocatoria pública, pues no se trata de la adjudicación de un puesto de trabajo, sino de la suscripción de un contrato de alta dirección para el desempeño de funciones directivas". Además, la entidad gestora afirmaba que la subdirección que se iba a cubrir "es un tipo de puesto directivo no integrado en la relación de puestos de trabajo, sino creado *ex novo* por la orden de Sanidad 30/2008 y su régimen de provisión es el establecido en el artículo 20 del Real Decreto Ley 1/1999.

Dicha norma hace referencia al sistema de libre designación para los puestos de carácter directivo.

La resolución judicial no admite las argumentaciones de la Administración y declara que la controversia consiste en determinar si la convocatoria pública no era necesaria al optar por el sistema de contrato de alta dirección.

En este punto el juzgado hace referencia al derecho de igualdad consagrado con carácter general en la Cons-

titución Española y particularmente en el Estatuto Marco y en la Ley 4/93, de la Ley de Cantabria de Función Pública.

Derecho de opción

Este principio implica "como primer elemento esencial la publicidad, esto es, la garantía de que las personas que pudieran estar interesadas en acceder al empleo público puedan conocer que la Administración va a proveer un puesto de trabajo y así puedan optar por partici-

par en situación de libre concurrencia y en condiciones de igualdad".

Es más, el juzgado contencioso declara que el principio de publicidad, dada su esencialidad, "es aplicable a toda adjudicación de un puesto de empleado público, con carácter temporal o definitivo, sea directivo o no, tenga esta o aquella característica". Además, el titular del juzgado aclara que la naturaleza de un puesto y sus circunstancias "pueden implicar matices en el procedimiento de selección, así como en la formalización de la relación jurídica de empleo público, pero en todo caso se deberá dar publicidad, se habrá de hacer una convocatoria pública, pues la posibilidad de conocimiento, como premisa de la posibilidad de acceso es consustancial al empleo público".

La tesis del juzgado viene respaldada también por la Ley 7/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público, "que deja muy claro que la selección del personal directivo debe hacerse con respecto al principio de publicidad y los de igualdad, mérito y capacidad". Al no haberse realizado convocatoria pública en este caso, "la adjudicación impugnada es nula".



Efectos extensibles

La falta de publicidad es la causa por la que los juzgados contenciosos de Oviedo han anulado los nombramientos del Servicio de Salud del Principado de Asturias para cubrir las plazas de director de varias áreas de gestión. Los fallos de los juzgados han propiciado que la Administración ordenase a sus servicios jurídicos que se allanase a las demandas presentadas. Como en el caso analizado ahora por el juzgado de Santander, los de Oviedo declaraban la nulidad por la falta de este trámite (ver DM del 7-IX y 18-X-2010).