

**AL SUBSECRETARIO
DEL MINISTERIO DE INTERIOR.
C/ Amador de los Ríos 7 28010 Madrid**

D^a **Francisco Javier López Llamazares** con DNI **09747563W** y domicilio, a efectos de notificaciones, en calle Batalla del Salado 38-1^oC, despacho 2, de la localidad de Madrid, CP 28045. Actuando en mi nombre y representación de la Asociación Profesional de Funcionarios de Prisiones (**APFP**), como mejor proceda en derecho, mediante el presente interpongo **RECURSO DE REPOSICIÓN** contra resolución adoptada de 21 de diciembre de 2018, de la Subsecretaría, por la que se convoca concurso general para la provisión de puestos de trabajo en los Servicios Periféricos de la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias, publicado en el **BOE el 9-01-2019**, de acuerdo con las siguientes,

ALEGACIONES

PRIMERO. - NULIDAD DE PLENO DERECHO por haber lesionado el derecho fundamental a la libertad sindical reconocido en el artículo 28 de la Constitución, en relación con el artículo 37 y 103.3.

Que con fecha 09 de enero 2019, ha sido publicada en el Boletín Oficial del Estado, la resolución de 21 de diciembre de 2018, de la Subsecretaría del Ministerio del Interior, relativo a la convocatoria de concurso general para la provisión de puestos de trabajo en los Servicios Periféricos de la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias, donde se desarrollan las bases de dicha convocatoria.

Que a diferencia de la convocatoria anterior, Resolución de 21 de marzo de 2018, de la Subsecretaría, por la que se convocaba el concurso general para la provisión de puestos de trabajo en los servicios periféricos de la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias, publicada en el BOE de 28 de Marzo de 2018, esta convocatoria no ha sido negociada con los representantes de los funcionarios, en la mesa delegada de Instituciones Penitenciarias, vulnerando así, los tipos constitucionales, 28, 37 y 103, así como el artículo 37 RDL 5/2015, de 30 de octubre, sobre la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, que determina las materias de negociación, entre las que se encuentran: "...c) las normas que fijen los criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos de trabajo, y planes e instrumentos de planificación de recursos humanos. ..."

Siendo la convocatoria del concurso una situación esencial para la vida de los funcionarios de prisiones, pues es cuando pueden determinar un traslado de residencia, un puesto más adecuado para sus circunstancias personales y laborales, un ajuste en su situación personal, intereses sociales, ..., consideramos de crucial necesidad la negociación de dichas bases por la especificidad propia del ámbito penitenciario que es totalmente distinto al de los funcionarios/as de la AGE.

La determinación de las bases hace sospechar que las mismas no son justas, ni equilibradas, ni transparentes, ni respetuosas con los principios de igualdad, mérito y capacidad, haciendo entender que sólo se va a beneficiar a unos pocos, en perjuicio del resto, llevándonos a la ejecución de un plan dictatorial diseñado para contentar a unos pocos.

SEGUNDO. - IMPUGNACION DE VALORACION DE MÉRITOS

Además de considerar que la convocatoria debe declararse nula de pleno derecho por lo anteriormente expuesto, existen otros motivos que vulneran los principios de igualdad, mérito y capacidad que deben regir tanto el acceso como la promoción profesional en las administraciones públicas.

En dicha convocatoria se lleva a cabo **una valoración de méritos**, que consideramos perjudicial y discriminatoria para el personal objeto de la misma, no teniéndose en cuenta otros, que por normativa europea deberían incluirse, Estos son:

A.- Que dentro del apartado II (Méritos), en la base Segunda, se determinan como méritos específicos, los que se encuentran recogidos en el anexo III, valorándose las puntuaciones máximas que a continuación se expresan:

a) Puestos de los apartados 1.1 y 1.2

“1.1 Jefe / Jefa de Servicios; Jefe / Jefa de Servicios CIS; Jefe / Jefa de Gabinete de Director; Jefe / Jefa de Gabinete de Director de CIS; Jefe / Jefa de Gabinete de Director Adjunto; Educador / Educadora; Educador / Educadora de CIS; Coordinador / Coordinadora de Servicios CIS; Jefe / Jefa de Oficina Área Mixta; Jefe / Jefa de Oficina Área Mixta CIS; Jefe/ Jefa de Oficina de Área Mixta Dos; Jefe / Jefa de Oficinas; Jefe / Jefa de Oficinas de CIS; Jefe / Jefa de Oficinas Apoyo CIS; Coordinador / Coordinadora de Servicios de Interior; Monitor / Monitora de Informática; y Monitor / Monitora de Informática CIS, Jefe/ Jefa de Servicio de Información y Control, Coordinador/ Coordinadora de Sistemas Control CIS: 52 puntos.

“1.2 Jefe / Jefa de Servicio de Gestión de Penas y Medidas Alternativas: 50 puntos. “

Se valoran con 52 y 50 puntos respectivamente, siendo esta desproporcionada con respecto al resto de los puestos, que como máximo se valoran con 15 puntos.

Se desconoce el porqué de dicha decisión de valoración, siendo más del triple que el resto de los puestos.

No se pueden atribuir más méritos a un puesto que a otro, sin argumento alguno que lo justifique, porque se vulnera el principio de igualdad y de transparencia.

b) El **puesto de trabajo de Ayudante de prevención B Administración Penitenciaria**, no se encuentra incluido en ningún apartado de la base segunda méritos específicos, a pesar de haber sido creado para los puestos periféricos y dar cobertura a la prevención de riesgos.

La no inclusión de dicho puesto de trabajo, **atenta gravemente contra el principio de igual, mérito y capacidad** para poder realizar una promoción de la carrera profesional del mencionado puesto, en detrimento del personal que ocupa el mismo.

Que las funciones de dicho puesto, según el artículo **35 del RD 39/1997 de 17** de Enero, sobre Reglamento de los Servicios de Prevención son los siguientes:

1. Integran el nivel básico de la actividad preventiva las funciones siguientes:

- a) Promover los comportamientos seguros y la correcta utilización de los equipos de trabajo y protección, y fomentar el interés y cooperación de los trabajadores en una acción preventiva integrada.*
- b) Promover, en particular, las actuaciones preventivas básicas, tales como el orden, la limpieza, la señalización y el mantenimiento general, y efectuar su seguimiento y control.*
- c) Realizar evaluaciones elementales de riesgos y, en su caso, establecer medidas preventivas del mismo carácter compatibles con su grado de formación.*
- d) Colaborar en la evaluación y el control de los riesgos generales y específicos de la empresa, efectuando visitas al efecto, atención a quejas y sugerencias, registro de datos, y cuantas funciones análogas sean necesarias.*
- e) Actuar en caso de emergencia y primeros auxilios gestionando las primeras intervenciones al efecto.*
- f) Cooperar con los servicios de prevención, en su caso.*

2. Para desempeñar las funciones referidas en el apartado anterior, será preciso:

- a) Poseer una formación mínima con el contenido especificado en el programa a que se refiere el anexo IV y cuyo desarrollo tendrá una duración no inferior a 50 horas, en el caso de empresas que desarrollen alguna de las actividades incluidas en el anexo I, o de 30 horas en los demás casos, y una distribución horaria adecuada a cada proyecto formativo, respetando la establecida en los apartados 1 y 2, respectivamente, del anexo IV citado, o*
- b) Poseer una formación profesional o académica que capacite para llevar a cabo responsabilidades profesionales equivalentes o similares a las que precisan las actividades señaladas en el apartado anterior, o*
- c) Acreditar una experiencia no inferior a dos años en una empresa, institución o Administración pública que lleve consigo el desempeño de niveles profesionales de responsabilidad equivalentes o similares a los que precisan las actividades señaladas en el apartado anterior.*



Que dichas **funciones, deben ser valoradas específicamente**, aparte de las generales del propio puesto, ya que para acceder al mismo se ha tenido que realizar una especificación y preparación particular, siendo sus funciones diferentes de las generales.

B-. En relación a la base: “**Méritos generales**: Se evaluarán genéricamente como méritos el grado personal consolidado del concursante, el trabajo desarrollado por el mismo, los cursos de formación y perfeccionamiento y la antigüedad, con arreglo a los baremos que a continuación se detallan”, no podemos estar de acuerdo con la misma, por lo siguiente:

b.1-. Nos dice la base en el apartado 2: Valoración del grado personal. Por tener consolidado un grado personal y por valoración del trabajo desarrollado, hasta un máximo de 24 puntos:

- a) – Superior al nivel del puesto solicitado: 24 puntos.
- b) – Igual al nivel del puesto solicitado: 22 puntos.
- c) – Inferior en un nivel al del puesto solicitado: 21 puntos.
- d) – Inferior en dos niveles al del puesto solicitado: 20 puntos.
- e) – Inferior en tres niveles al del puesto solicitado: 19 puntos.
- f) – Inferior en cuatro niveles al del puesto solicitado: 18 puntos.
- g) – Inferior en cinco niveles al del puesto solicitado: 17 puntos.
- h) – Inferior en seis niveles al del puesto solicitado: 16 puntos.
- i) – Inferior en siete niveles al del puesto solicitado: 15 puntos.

En este apartado se recoge la valoración por meses completos de trabajo desarrollado, y en relación al nivel de complemento de destino del puesto de trabajo, se valora el que se haya obtenido durante los últimos cinco años, por lo cual los funcionarios una vez finalizadas sus prácticas, **se encuentran en clara desventaja** con relación al resto de los funcionarios, pues dependen del día de toma de posesión o de si agotaron o no el mes de su toma de posesión, creándose **agravios comparativos entre los funcionarios** para acceder a su puesto final.

Igualmente se verán agraviados los funcionarios de prisiones que hayan sido retenidos, en el anterior concurso, por parte de la SGIIPP, hasta tres meses, tomando posesión unos antes que otros dependiendo si comporta o no cambio de residencia.

Por otro lado, consideramos que habría que suprimir o minimizar, en su caso, **el exceso de valoración por descender de puesto de trabajo**, ya que lo que se debe premiar es la promoción y el esfuerzo ascendente.

También, es **discriminatorio, la valoración de los puestos en comisión de servicios**, ya que, a pesar de no tener el puesto en titularidad, se le concede un privilegio que hace pensar que la

arbitrariedad o la adjudicación directa del puesto (muy habitual en la Administración) tiene más valor que el acceder al mismo por mérito propio, estando en contra de los principios de mérito y capacidad, principios que deben inspirar toda convocatoria. Las convocatorias que se hacen en los servicios periféricos de la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias de comisiones de servicio afectan principalmente a los funcionarios que trabajan en dicho centro penitenciario y, por tanto, su adjudicación definitiva en concurso de traslados penaliza a los trabajadores que optan a esas plazas desde otros centros.

Consideramos que la decisión no es transparente y no está dentro de la legalidad.

Así, las bases del actual concurso valoran el trabajo desarrollado en los últimos cinco años desempeñado en cualquiera de las situaciones que prevé el Estatuto Básico del Empleado Público, es decir, el trabajo desarrollado desde la plaza que se ostenta en propiedad, la que se adquiere en adscripción provisional, y la de comisión de servicios.

Las bases anteriores sólo contemplaban la situación de valoración de los puestos en propiedad o adscripción provisional, y de esta manera se respetaba el principio de igualdad, ya que la comisión de servicio tiene un efecto temporal de un año, prorrogable otro más, según el artículo 64 del Reglamento de Provisión de Puestos de Trabajo.

Las bases anteriores sólo preveían valorar las comisiones de servicios por dos años como máximo, ya que era lo establecido en la Ley, y **no cinco como se determina en la actual**.

No se entiende este cambio de criterio, sin razón alguna y contra toda lógica.

b.2.- No consideramos de justicia adjudicar hasta 24 puntos a un puesto "superior al nivel del puesto solicitado", truncando nuevamente los principios de mérito y capacidad.

Así, es conocido que en la administración solo puedes estar desempeñando un puesto de nivel superior al solicitado si te encuentras en comisión de servicios, designado sin atender a los principios de mérito y capacidad, y, por tanto, están adjudicando 24 puntos a los funcionarios que están desempeñando una plaza en comisión de servicios, sin propiedad y sin adscripción provisional.

Con dicha medida (aplicada de forma novedosa y sorpresiva, ya que en anteriores concursos no se establecía), **está claro que la Administración lo que pretende es premiar, colocar y adjudicar indirectamente la plaza a los funcionarios** a los que tiene en comisión de servicios actualmente, favoreciéndoles en detrimento del resto de los funcionarios que han accedido a su plaza por igualdad, mérito y capacidad.

b.3.- Discriminación en el apartado 2.3 “Cursos de formación y perfeccionamiento”.

Dicha base determina que los cursos susceptibles de valoración son los impartidos o recibidos en el marco de la formación para el empleo de las Administraciones Públicas y centros oficiales de idiomas.

Es totalmente desproporcionado, discriminatorio y en contra del principio de igualdad, mérito y capacidad, la valoración tan excesiva que se ha dado a los cursos de formación y perfeccionamiento, debido a que la formación dispensada por la Administración en el último plan de **formación no ha sido la misma en los distintos Centros Penitenciarios**, resultando perjudicados los funcionarios destinados en Centros en los que no se ha ofrecido dicha formación, cuando además, muchos de los cursos están limitados a 25 plazas sin que el resto de los funcionarios puedan acceder; incluso para poder obtener un curso del INAP depende de la autorización o informe favorable de tu superior, siendo a todas luces, sectario y favorecedor de privilegios.

Por otro lado, los cursos ofrecidos por la Administración **no llegan a 40 horas, siendo los que alcanzan dicha duración, los ofrecidos por las organizaciones sindicales**, y estas, en virtud de la capacidad discrecional de asignación que se les permite, priman la afiliación al sindicato en la concesión o denegación de los cursos.

En este caso, la libertad o no de afiliarse, artículo 28 de la Constitución, como derecho fundamental, opera en perjuicio del principio de igualdad, agravando tanto a los funcionarios que no tienen acceso a cursos de formación (porque en su centro no los imparten), como los no afiliados al sindicato que oferta el curso.

Dichas situaciones dañan gravemente el principio de igualdad recogido en nuestra constitución.

También añadir, que la **mayoría de los cursos son impartidos on-line** y que el curso puntúe, por ejemplo, como si se hubiera trabajado 3 años y medio en un patio con internos, ya que la antigüedad se valora en **1.10** puntos por año trabajado y un curso 4 puntos. Consideramos, por tanto, injusto y discriminatorio que un curso valga más que una carrera o un máster.

Los cursos superiores a cuarenta horas puntúan 4 o 5 puntos, dependiendo si acreditan o no la “Capacitación por puesto de trabajo y área funcional”; y las carreras universitarias se valoran, en el mejor de los casos, con 5 puntos.

Es injustificado, incongruente y discriminatorio que haya una diferencia en la valoración tan desproporcionada, teniendo en cuenta la carga lectiva que representa una carrera universitaria y la exigencia que tiene superar un curso de 41 horas.

Se vulnera el principio de mérito con la puntuación que ha realizado el baremo del concurso objeto de impugnación.

No **existe valoración en función de la carga lectiva**, sino que la puntuación de las titulaciones es arbitraria y sin atender a criterios objetivos.

Han cambiado las titulaciones, los cursos que puntúan y los puestos a los que afectan de forma general, sin negociar esta circunstancia y afectando al principio de mérito en la normal provisión de puestos de trabajo.

Igualmente denuncia, como un despropósito, **que los cursos de Defensa personal, los cursos de incendios, y los de Torre de control**, (que realizan preferentemente los funcionarios de vigilancia) puntúen para el acceso al puesto **de “monitor informático”**, que nada tiene que ver con su trabajo.

Si realmente se quiere valorar la realización de cursos de formación y el reciclaje de los funcionarios, debe ser la administración, a través de la escuela de estudios penitenciarios, la que oferte la necesaria formación. Con criterios objetivos y no discriminatorios.

Por último, nos sorprende que, en este baremo por primera vez, **introduzcan puntuar cursos de formación para los niveles 15 y 17**, sin ofrecer, previamente, la formación específica.

Tampoco existe ningún tipo de referencia a la cláusula residual que valoraba, en los puestos de nivel superior al **17**, la experiencia en cualquier puesto de trabajo en prisiones.

Hasta el presente concurso también se atendía a la experiencia en otros puestos diferentes al que se concursaba, y gradualmente se otorgaban puntos atendiendo a la similitud en las funciones según el puesto que se desempeñaba. Existía una cláusula residual que puntuaba la experiencia en cualquier puesto de la Administración Penitenciaria, permitiendo el cambio de área funcional entre los funcionarios de prisiones, situación que ha desaparecido con el nuevo concurso, sin haber sido negociado o consensuado con los representantes de los trabajadores.

Además, el nuevo concurso discrimina y penaliza el cambio de área funcional (por ejemplo, de oficinas a interior), y este hecho es discriminatorio, ya que impide al funcionario de prisiones optar a puestos de trabajo que compatibilicen su vida familiar con la laboral.

La **valoración para los cursos de estos niveles base, impide la movilidad geográfica de los funcionarios de prisiones**, tan importante para este colectivo dada la dimensión geográfica de esta Administración, y no se ajusta a la definición que hace el Estatuto del Empleado Público de la carrera horizontal, en su artículo 17:

Las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del presente Estatuto podrán regular la carrera horizontal de los funcionarios de carrera, pudiendo aplicar, entre otras, las siguientes reglas:

a) Se articulará un sistema de grados, categorías o escalones de ascenso fijándose la remuneración a cada uno de ellos. Los ascensos serán consecutivos con carácter general, salvo en aquellos supuestos excepcionales en los que se prevea otra posibilidad.

b) Se deberá valorar la trayectoria y actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados, los conocimientos adquiridos y el resultado de la evaluación del desempeño. Podrán incluirse asimismo otros méritos y aptitudes por razón de la especificidad de la función desarrollada y la experiencia adquirida.

Consideramos que va en contra de los principios de igualdad, mérito y capacidad, por lo que deben mantenerse las bases anteriores.

C.- En relación al punto 2.4 "Antigüedad", cuando se determina **La antigüedad** se evaluará hasta un máximo de 33 puntos, debiendo puntuarse como sigue: **1,10** puntos por cada año completo de servicios prestados.

Consideramos que se debe realizar **distinción entre el trabajo realizado por funcionarios de prisiones**, (ya que su trabajo es singular y los puestos son distintos con especialidades), y el **resto de personal de otras Administraciones**, debido a que cualquier funcionario que no sea de Instituciones penitenciarias puede acceder a las plazas de funcionarios de prisiones y no en el sentido contrario por la Ex11, Ex16, Ex 21 y EX 24.

Esto supone un agravio comparativo con nuestro colectivo de prisiones, siendo discriminado, debido a que no puede participar en el concurso con las mismas opciones y en igualdad de condiciones, ya que dicha situación no respeta los principios de igualdad, mérito y capacidad.

Siempre se ha realizado diferencia de puntuación entre ministerios e incluso si el puesto era laboral, a diferencia de la convocatoria actual, que adjudica **1.10** puntos por año completo, sin pensar que los funcionarios/as de prisiones no pueden concursar a otros ministerios ya que existe la EX11 la EX24, permitiendo, en sentido contrario, que puedan venir de otros Ministerios a instituciones penitenciarias, no limitando este extremo las bases del concurso. Ello supone, de nuevo, un agravio comparativo hacia los funcionarios de prisiones.

El trabajo del funcionario de prisiones tiene una singularidad y grado de especialización propias y distintas de otros cuerpos de la administración. Por tanto, con esta generalización de la puntuación **no se atiende a las capacidades en el desarrollo del trabajo de los funcionarios de prisiones**, valorando igual la antigüedad en el patio de un centro penitenciario, atendiendo a la población reclusa bajo el mandato constitucional del art. 25 de nuestra Constitución, que la antigüedad en cualquier otra Administración.

Los concursos anteriores corregían esta situación puntuando de forma diferente la antigüedad en prisiones de la antigüedad en otras Administraciones Públicas, y así debe de seguir siendo.

D.- En relación al punto **2.5** “Conciliación de la vida familiar y laboral: Se valorarán las situaciones que se citan a continuación hasta un máximo de 17 puntos”.

Consideramos injusto que la situación de conciliación de la vida familiar y laboral puntúe para promocionarse en la carrera profesional.

Estamos de acuerdo en que dicha situación se mejore, que se establezcan medidas para poder hacer real dicha conciliación, que se adecúen lo más posible las circunstancias sociales y personales al puesto de trabajo, facilitando la vida familiar con la laboral, pero NO que se considere un mérito para poder acceder a un puesto, **pues dicha situación es discriminatoria** para el resto de funcionarios que no tienen obligaciones familiares.

La conciliación entendemos que no es un mérito, no está recogido en ninguna ley como mérito para ningún concurso de traslados, y no consagra ni se debe a los principios de igualdad, mérito y capacidad.

La conciliación familiar y laboral se deberá proclamar para potenciar el bienestar y no para ascender en la carrera profesional. Es la Administración Pública la que debe procurar que su personal pueda conciliar su vida personal con la laboral, pero no debe suponer en ningún caso una discriminación por vivir y trabajar en determinados lugares.

Por otro lado, consideramos igualmente discriminatorio el que sólo se tenga en cuenta para la determinación de la conciliación de vida familiar si el cónyuge es funcionario, pues ¿qué ocurre con los funcionarios que están casados con personas no pertenecientes a la Administración? ¿No tienen derecho a conciliar su vida personal?

También se está beneficiando a los funcionarios cuyo puesto se encuentre en capital de provincia (véase Segovia, Soria...), porque sus cónyuges pueden fácilmente encontrarse trabajando en puestos de la Administración General del Estado, Autonómica o Local, con respecto a los que trabajan en

centros penitenciarios que se encuentren en municipios alejados y en los que es más difícil que el cónyuge encuentre un puesto en la administración.

Finalmente, insistiendo en lo absurdo de la situación, nos parece además injusto que sólo se incluyan a los matrimonios y no se incluyan a las parejas de hecho, por cuanto deben tener los mismos derechos que los matrimonios, no sólo para la conciliación familiar, sino a todos los efectos.

Las bases del concurso anterior atendían a criterios de conciliación y cuidado de los hijos y familiares que estaban negociadas con las organizaciones sindicales, y es por ello que es a esos criterios a los que hay que atender, por ser considerados los legitimados por todas las partes intervinientes.

E.- En relación al Anexo III, de “méritos específicos”, **no estamos de acuerdo que desaparezca la puntuación residual de otros puestos**, ya que se impide que el personal pueda acceder a la carrera horizontal, que permite el **EBEP**.

Así, los funcionarios del cuerpo especial, por un lado, consiguen 2 puntos más en todos los puestos, pero al establecer la puntuación residual, y no baremarse en la mayoría de los mismos, sufren un agravio comparativo. Por ejemplo, si actualmente te encuentras desempeñando un puesto en TPFE (trabajo penitenciario y formación para el empleo) es imposible concursar a otro puesto que no se encuentre dentro de dicha entidad.

Todo ello va en contra del principio de igualdad, ya que, de forma novedosa, la Administración puntúa como mérito específico, la titulación de “Máster universitario en Dirección de Centros Penitenciarios”, titulación a la que nadie ya puede acceder, puesto que ha desaparecido, sin tener en cuenta otras titulaciones a las que todos pueden tener acceso, como la Licenciatura en Derecho, Psicología...

De hecho, se valoran títulos extintos, como el Título de Experto en Criminalidad y Seguridad Pública, no teniendo en cuenta su Licenciatura.

F.- En ningún párrafo de la convocatoria, ni en méritos generales ni específicos, **se incluye como tal el conocimiento de lenguaje de signos**, integrador para todos aquellos internos que solo tienen la facultad de comunicarse a través del mismo.

Consideramos que es fundamental y un grado de valor el poseer dicha titulación y conocimiento, máxime cuando la normativa europea, obliga a tener personal con tal capacidad, que contribuye a la integración e igualdad de los internos de los centros penitenciarios.

Consideramos que es una laguna importante, que debe solventarse y debe tenerse en cuenta como mérito específico, a nivel de titulación.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.- La normativa aplicable es la que se relaciona: Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre; la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública; el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado, aprobado por Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, así como en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico Común de las Administraciones Públicas y demás disposiciones que sean de aplicación, así como en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento administrativo Común de las Administraciones Públicas y demás disposiciones que sean de aplicación.

Destaca la aplicación art. 79 del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, en relación con el art. 39 del Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración general del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración general del Estado, aprobado por Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo.

Segundo. - El presente recurso se interpone contra la resolución de 21 de diciembre de 2018, de la Subsecretaría del Ministerio del Interior, relativo a la convocatoria de concurso general para la provisión de puestos de trabajo en los Servicios Periféricos de la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias, donde se desarrollan las bases de dicha convocatoria, publicada en el BOE 9-01-2019, en tiempo y forma.

Tercero. - En aplicación de lo establecido en el artículo 23.2 de la Constitución española, que nos dice: "Asimismo, tienen derecho a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, con los requisitos que señalen las leyes.", en relación con el artículo 103.3. "La ley regulará el estatuto de los funcionarios públicos, el acceso a la función pública de acuerdo con los principios de mérito y capacidad, las peculiaridades del ejercicio de su derecho a sindicación, el sistema de incompatibilidades y las garantías para la imparcialidad en el ejercicio de sus funciones."

La resolución impugnada vulnera el principio y derecho fundamental constitucional de acceso en condiciones de igualdad a un puesto público.

Así la STC 193/1987 de 9-12-1987, determina que El art. 23.2 C.E. «impone la obligación de no exigir para el acceso a la función pública requisito o condición alguna que no sea referible a los indicados conceptos de mérito y capacidad, de manera que pudieran considerarse también violatorios del principio de igualdad todos aquellos que, sin esa referencia, establezcan una desigualdad entre españoles» (STC 50/1986). El mencionado art. 23.2 introduce, así, un criterio igualatorio que constituye una garantía, reforzada por tratarse de un derecho fundamental del principio de imparcialidad de los funcionarios públicos proclamado en el art. 103.3, inherente por esencia al Estado de Derecho que la Constitución consagra.

El reconocimiento constitucional de los principios de igualdad, mérito y capacidad se encuentra en los artículos 14, 23.2 y 103.3 de la Constitución. Estos principios forman parte del contenido esencial del derecho fundamental de acceso en condiciones de igualdad a los empleos públicos (reconocido en los citados artículos 14 y 23.2 CE).

Por tanto, son tres los artículos de la Constitución que afectan de manera directa a este derecho fundamental, y cuya ubicación dentro del texto constitucional varía:

- a) El artículo 23.2 CE (ubicado en la Sección 1.^a, de los derechos fundamentales y libertades públicas), que dispone que «asimismo, tienen derecho a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, con los requisitos que señalen las leyes».
- b) El artículo 14 CE, que reconoce el derecho fundamental de igualdad, el cual, sustenta la igualdad en el acceso a los empleos públicos laborales, ya que se entiende que el artículo 23.2 CE solamente se refiere al personal funcionario.
- c) Y el artículo 103.3 CE, ubicado en el Título IV de la Constitución, rubricado «Del Gobierno y la Administración», que dispone que «la ley regulará el estatuto de los funcionarios públicos, el acceso a la función pública de acuerdo con los principios de mérito y capacidad (...)». El principio de igualdad se traduce, en el ámbito del acceso al empleo público, en que estos principios de mérito y capacidad son los criterios para seleccionar al personal funcionario y laboral del Sector Público.

Además, estos principios afectan a los principios vertebradores de las Administraciones Públicas (objetividad, servicio al interés general, eficacia y legalidad), pues sólo cabe hablar de una Administración Pública orientada hacia los intereses generales y no a los de partido, cuando el personal es seleccionado con las garantías constitucionales. Asimismo, el derecho de acceso a los empleos públicos en condiciones de igualdad forma parte de la estructura fundamental del Estado Democrático y de Derecho, constituyendo «una de las bases fundamentales del Estado Constitucional».

En todo caso, hay que tener en cuenta que **el principio de igualdad por sí sólo nos lleva** a la igualdad en el acceso al empleo público, y, por tanto, a la vigencia de los principios de mérito y capacidad, pues el único modo de tratar por igual a los ciudadanos a la hora de obtener el desempeño de los empleos públicos es valorar sus méritos y su capacidad (sin perjuicio de las medidas de carácter positivo que se requieren para hacer real y efectiva la igualdad de las personas discapacitadas y la igualdad de género).

Consideramos que este principio se ha vulnerado en multitud de ocasiones en las bases de esta convocatoria, y debe subsanarse para que no discrimine ni perjudique al personal que participe en el mismo, y todos puedan acceder en las mismas condiciones de igualdad.

La naturaleza jurídica de todo el personal funcionario no es distinta, y debe ser la capacidad y los méritos de cada uno los que deben primar. El no establecer dicha paridad y posibilidad supone una discriminación, y es preciso impugnarlo y reseñarlo.

Vistos los anteriores antecedentes y fundamentos de derecho,

SOLICITO que tenga por interpuesto este recurso de reposición, lo admita a trámite, y en su virtud, se determine:

- Que las bases de este concurso **se declaren nulas de pleno derecho**, bien por no haberse visto sometidas a negociación colectiva, o por no cumplir con los derechos constitucionales y los principios de igualdad, mérito y capacidad.
- Que, subsidiariamente, y dado el carácter negociado de las bases del anterior concurso, **se atiendan a los criterios reflejados en las mismas**, por ser respetuosas con los principios de igualdad, mérito y capacidad, siendo, los criterios de dichas bases los que haya de tener en cuenta la Comisión de Valoración a la hora de realizar las puntuaciones de cada uno de los solicitantes del concurso.

Otrosí, **SUPLICO que se suspenda la ejecución de la resolución** paralizando el procedimiento iniciado por causar perjuicios de imposible o difícil reparación, tal y como dispone el artículo 117 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Madrid, 07 de Febrero de 2019.



Fdo. Francisco Javier López Llamazares