



Resolución del Ararteko, de 7 de mayo de 2007, por la que se sugiere a Osakidetza-Servicio Vasco de Salud que, en la constitución de futuras listas de contratación temporal, no se excluya a las personas que soliciten más destinos de los permitidos.

Antecedentes

1. La necesidad de dictar la presente resolución se manifiesta ante los hechos que alega Dña. (...) en la queja dirigida a esta institución y que posteriormente hemos tenido ocasión de verificar y examinar en el expediente iniciado a tal efecto.

En el escrito de queja que presenta el 1 de marzo de 2006, expone la interesada la exclusión de que ha sido objeto la solicitud que formulaba con el fin de formar parte de las listas de contratación de personal en el ámbito de las organizaciones de servicios de Osakidetza-Servicio Vasco de Salud.

Habiendo participado en las pruebas selectivas para acceder a la categoría de auxiliar de enfermería convocadas por la citada administración en el desarrollo de la Oferta pública de empleo para el año 2002, acreditó la puntuación mínima para superar la fase de oposición, pero, aportada la documentación que acreditaba el cumplimiento de los requisitos de admisión al igual que los méritos para su valoración en la fase de concurso, no llegaba a obtener la titularidad de uno de los destinos ofertados.

Basándose en los resultados de los procesos selectivos correspondientes a la citada oferta, procede la administración a confeccionar unas listas de personal para la cobertura de necesidades de carácter temporal. En el plazo habilitado y en la Dirección de Recursos Humanos del Hospital Donostia, entrega la interesada su solicitud de incorporación a las listas de su categoría.

Previamente, conviene señalar que son dos los tipos de listas que se pretende conformar, siendo una de ellas para la cobertura de puestos vacantes y reservados (denominada “lista de vacantes”) y la segunda para cubrir sustituciones y eventualidades (conocida como “lista de sustituciones”).

Según se refleja en la copia del resguardo de solicitud que acompaña a su queja, en lo que concierne a su incorporación a la lista de vacantes, opta la interesada por el área de salud de Gipuzkoa. En lo referente a la lista de sustituciones,



indicando los respectivos códigos, formula el siguiente orden de elección de destinos:

Hospital Donostia (30)
Comarca sanitaria Gipuzkoa-Este (22)
Gros (2225)
Alza-Roteta (2226)
Intxaurreondo (2234)
Amara Centro (2220)
Gipuzkoa-Emergencias (0602)

En noviembre del 2004, se publican las relaciones definitivas, en las que figura en situación de excluida. En el Hospital Donostia, centro en el que entonces trabajaba, le informan inicialmente de que el motivo es la elección de más de dos organizaciones de servicios, lo que ha de subsanar mediante una reclamación. Sin embargo, la persona encargada de la contratación le insiste en que se halla perfectamente admitida y ocupando el puesto (...), por lo que no necesita presentar reclamación alguna.

Finalizado su contrato de trabajo y transcurridos varios meses sin recibir ninguna oferta, en la Dirección de Personal del hospital la misma empleada que le había asegurado que estaba admitida le informa ahora de su exclusión, indicándole como causa una elección superior a dos organizaciones de servicios.

Traslada el asunto a la organización central de Osakidetza-Servicio Vasco de Salud, interponiendo sendas reclamaciones en las que explica los hechos y solicita su admisión en la lista de sustituciones y eventualidades del Hospital Donostia y Comarca Gipuzkoa-Este.

Ante el transcurso de un año sin que se haya admitido su petición ni recibido una respuesta, demanda la intervención de esta institución.

2. A la vista de la queja, nos dirigimos a la Dirección General del ente público para, una vez expuestos los hechos que motivan nuestra actuación, solicitar un informe que explique el tratamiento de exclusión de la solicitud de la interesada, así como una indicación acerca de una posible y próxima reapertura de las listas de contratación de la categoría de auxiliar de enfermería.

La administración nos responde informándonos de los siguientes hechos:



- a. Dña. (...) resultaba excluida de las listas provisionales de contratación temporal para la cobertura de sustituciones, expuestas el 6 de septiembre de 2004 en los tablones de anuncios de las organizaciones de servicios y en la web institucional. Dos eran los motivos que justificaban la decisión: no cumplir la titulación exigida y haber señalado en su solicitud más de dos organizaciones de servicios.
- b. Dentro del plazo hábil, presentaba una reclamación acompañada de una copia compulsada del título de Técnico auxiliar de clínica, no haciéndose, por el contrario, ninguna referencia al segundo de los motivos por los que figuraba excluida.
- c. El listado definitivo, hecho público el 13 de octubre de 2004, confirmaba la exclusión con base en esta causa, sin que la interesada manifestara su oposición por medio de un recurso de alzada.

En el informe, defiende la administración la conformidad legal de las actuaciones, inspiradas en el principio de igualdad y que son consecuencia del error cometido por la propia interesada, quien, a su vez, no hacía uso de los medios de subsanación y rectificación de que había dispuesto.

Finaliza la administración su escrito de información remitiéndonos, en lo concerniente a una posible reapertura de listas de contratación de la categoría de auxiliar de enfermería, a las que se confeccionen una vez que finalice la tramitación de la próxima oferta pública de empleo.

3. Valorados los argumentos de la administración, no apreciamos que la exclusión sea un efecto previsto por el Acuerdo de 26 de enero de 2004, del Consejo de Administración de Osakidetza-Servicio Vasco de Salud, norma que regula las listas de contratación, para el supuesto en que la elección exceda del número de organizaciones de servicios o de centros permitido. Considerando que pueda tratarse más de una regla de gestión que de un requisito propiamente dicho, cuyo incumplimiento no sería, por tanto, merecedor de una sanción de tan notorias consecuencias, se dispone recabar de nuevo la colaboración de la Dirección del ente con el fin de que nos aclaren si, ciertamente, pudiera haber mediado una convocatoria con una regulación más exhaustiva en que, de forma explícita, se contemplara el supuesto y su consecuencia jurídica en los términos a que asistimos.



En esta petición y ante una eventual falta de previsión que claramente determinara el tratamiento dispensado a la solicitud de la promotora de la queja, aconsejamos ignorar el exceso de petición, en tanto que es una opción que haría factible que la solicitud prosperara si bien dentro de los límites de elección autorizados.

A tenor de la contestación recibida, ha de excluirse la existencia de una convocatoria que contuviera una disposición expresa en el sentido indicado. La respuesta incide en los fundamentos ya esgrimidos, invocando el concepto de acto firme y consentido y rechazando todo cauce de actuación que condujera a la admisión de la interesada, por entender que significaría el reconocimiento de un derecho, o de incluso lo que califica de acto de buena voluntad, no amparado por el ordenamiento, y, por ende, un quebranto del principio de igualdad en el marco de un procedimiento en que han de protegerse los derechos legítimos de los candidatos que han actuado con la diligencia debida.

Asimismo, la administración se apoya en el fin al que están llamadas las listas de contratación, cual es la provisión de las necesidades de contratación de personal destinado a la prestación de un servicio público esencial, fin que requiere de un instrumento de gestión ágil y rápido, para lo que se prima la fidelidad de los candidatos para con las organizaciones de servicios que ellos mismos han seleccionado.

Consideraciones

1. La actuación administrativa que da lugar a la queja se encuadra dentro de un procedimiento de selección de personal temporal de condición estatutaria y que se articula por medio de la creación de una bolsa de trabajo.

Con razón en la naturaleza del vínculo, le son de aplicación las normas básicas aprobadas en virtud de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto marco del personal estatutario de los servicios de salud.

Este Estatuto marco dedica su artículo 33 a fijar las que han de ser bases fundamentales de la selección del personal temporal. Constituyen tales la búsqueda de la agilidad en la selección y el respeto a los principios de igualdad, mérito y capacidad en los procedimientos que se diseñen con esta finalidad. Al margen de otras consideraciones que, de modo sucinto, recoge el precepto, es de



destacar que el personal estatutario temporal ha de reunir iguales requisitos que el artículo 30.5 estipula para la selección del personal estatutario fijo. A saber:

- “a) Poseer la nacionalidad española o la de un Estado miembro de la Unión Europea o del Espacio Económico Europeo, u ostentar el derecho a la libre circulación de trabajadores conforme al Tratado de la Unión Europea o a otros tratados ratificados por España, o tener reconocido tal derecho por norma legal.*
 - b) Estar en posesión de la titulación exigida en la convocatoria o en condiciones de obtenerla dentro del plazo de presentación de solicitudes.*
 - c) Poseer la capacidad funcional necesaria para el desempeño de las funciones que se deriven del correspondiente nombramiento.*
 - d) Tener cumplidos 18 años y no exceder de la edad de jubilación forzosa.*
 - e) No haber sido separado del servicio, mediante expediente disciplinario, de cualquier servicio de salud o Administración pública en los seis años anteriores a la convocatoria, ni hallarse inhabilitado con carácter firme para el ejercicio de funciones públicas ni, en su caso, para la correspondiente profesión.*
 - f) En el caso de los nacionales de otros Estados mencionados en el párrafo a), no encontrarse inhabilitado por sanción o pena, para el ejercicio profesional o para el acceso a funciones o servicios públicos en un Estado miembro, ni haber sido separado, por sanción disciplinaria, de alguna de sus Administraciones o servicios públicos en los seis años anteriores a la convocatoria.”*
2. En el ámbito del ente público Osakidetza-Servicio Vasco de Salud, su Consejo de Administración aprueba el Acuerdo de 26 de enero de 2004, sobre regulación del sistema de listas para la incorporación del personal no fijo en las organizaciones de servicios sanitarios del ente. Su texto íntegro se publica en el Boletín Oficial del País Vasco nº 33, de 18 de febrero de 2004.

El artículo 3 define la tipología de listas, distinguiéndose las dos modalidades a que se hacía referencia en la parte expositiva de esta resolución y que es preciso tener presente, toda vez que la exclusión que afecta a la interesada se ha dictado respecto de la lista de sustituciones y eventualidades y no así respecto de la lista para la cobertura de puestos vacantes y reservados, en la que se encuentra admitida en el Área de salud seleccionada.



Fijadas las reglas de puntuación que regirán el orden de las listas, es primordialmente el artículo 5 el que debe ocupar nuestra atención, por cuanto que aborda los aspectos relativos a la solicitud de admisión, los requisitos, los documentos a aportar, la elección de destinos y, en último término, las exclusiones de oficio.

Se condiciona la incorporación a la lista a la previa solicitud del candidato, presentada en el plazo habilitado al efecto. La apertura del plazo se dará a conocer a través de los tablones de anuncios de las organizaciones de servicios del ente público, así como de los medios de comunicación.

El apartado 2 del citado artículo relaciona los requisitos que han de reunir los interesados en formar parte de las listas, y que no traemos a este texto por constituir fiel reflejo de los establecidos en el Estatuto marco, que puede leerse en la anterior consideración. Su cumplimiento ha de darse al último día del plazo para la presentación de solicitudes y mantenerse durante la vigencia de las bolsas.

Si bien es requisito poseer la titulación exigida para el acceso a la categoría de que se trate, no será necesaria la aportación del documento que lo acredite en el caso de que el interesado o interesada haya tomado parte en el correspondiente proceso selectivo de la OPE 2002, superado la fase de oposición y entregado la documentación precisa.

Las instrucciones en materia de elección de destinos, en lo que concierne a la lista de sustituciones, las podemos leer en el apartado 4.b), el cual dice lo siguiente:

“Lista de sustituciones.- Cada persona podrá solicitar su inclusión en dos Organizaciones de servicios (Hospitales, Comarcas, Unidades Territoriales de Emergencia, Servicios de Salud Mental Extrahospitalaria, Centro Vasco de Transfusiones y Tejidos Humanos).

En el caso de elegir Comarca, Servicio de Salud Mental Extrahospitalaria, Unidad Territorial de Emergencia o Centro Vasco de Transfusiones y Tejidos Humanos, se podrá hacer una subdivisión con un máximo de hasta cinco (5) Unidades de Atención Primaria, Centros de Salud Mental, Unidades Territoriales de Emergencias o Centro Vasco de Transfusiones y Tejidos Humanos.



La elección, a falta de opción, será de todo el ámbito que abarque la Comarca, Servicio, Unidad o Centro elegido.

En el caso de modificación de la Organización de Servicios se establecerá el procedimiento correspondiente de adecuación de las listas.”

En el orden de los motivos de exclusión previstos expresamente, procede distinguir aquellos que intervienen en el trámite de la constitución de las bolsas de aquellos otros que concurren una vez que hayan entrado en vigor las listas y consecuencia de determinadas actuaciones de los interesados devenidas en su gestión.

Los primeros motivos, ante cuya concurrencia la administración procederá de oficio a declarar la exclusión de las listas, se describen en el artículo 5.6 y tienen por sujeto al personal que ya goza de la titularidad en la misma categoría a la que se opta, bien en el propio ente público bien en los servicios autonómicos de salud.

3. En la anterior consideración, se han expuesto las condiciones que el ordenamiento jurídico prevé para formar parte de las listas de contratación de personal temporal. Analicemos ahora su cumplimiento en la candidatura presentada por Dña. (...).

Hemos de entender, por cuanto que no ha sido objeto de discusión a lo largo de la tramitación de este expediente, que la interesada reúne los requisitos de admisión listados en el artículo 5.2 del Acuerdo de 26 de enero de 2004, que se corresponden a su vez con los dispuestos en el artículo 30.5 del Estatuto marco del personal estatutario de los servicios de salud, sin perjuicio de que su cumplimiento haya de mantenerse durante la vida de las bolsas actualmente en vigor y, por lo tanto, acreditarse con ocasión de la firma de un eventual nombramiento.

La prueba documental de los mismos, acompañando a la solicitud de inscripción, es una exigencia de la que expresamente se encuentran exentos los candidatos que hubieran participado en las pruebas selectivas de igual categoría convocadas en el marco de la OPE 2002 y allí la hubieran convenientemente aportado. Siendo éste el caso de la Sra. (...), no parece de recibo siquiera que se la excluyera provisionalmente por no adjuntar una copia cotejada del título de Técnico auxiliar en enfermería.



Los interesados en la elaboración de las bolsas, además de reunir los requisitos claramente señalados por la norma reguladora del procedimiento, venían sujetos a deducir la pertinente solicitud de admisión al mismo.

Como caracteriza a todo proceso selectivo, aun tratándose de un procedimiento iniciado de oficio mediante la convocatoria que aprueba sus bases reguladoras, la participación en los efectos favorables que son de esperar pasa por una solicitud de los interesados. Esta solicitud debe instarse en el plazo concedido por la disposición que convoca. No constituye sino una aplicación de la norma general del artículo 76 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de régimen jurídico de las administraciones públicas y del procedimiento administrativo común, en el que se prescribe que los interesados han de cumplimentar los trámites que a ellos les incumben en el plazo de diez días o en el que, en su caso, fije la norma específica del procedimiento, produciéndose, de lo contrario, el decaimiento en su derecho.

El contenido mínimo de la solicitud es el que se define en el artículo 70 de la mentada ley procesal. Básicamente, el nombre y apellidos del interesado, el domicilio a efectos de notificaciones, hechos, razones y petición concreta, lugar y fecha, firma y órgano, centro o unidad administrativa a que va dirigida son las menciones de que debe disponer. Habiéndose señalado además un modelo normalizado de instancia a emplear por los numerosos interesados, lógicamente este impreso se ajustará a esos datos.

Cuando la interesada cumplimentaba el modelo oficial diseñado para este procedimiento y lo presentaba en la Dirección de Personal del Hospital Donostia el 14 de abril de 2004, se atenía a las prescripciones de tiempo y forma, no dejando lugar a duda de que su voluntad era mostrar su disposición a trabajar cubriendo necesidades de la categoría de auxiliar de enfermería y bajo modalidades de nombramiento temporal en las organizaciones de servicios de la administración sanitaria que selecciona.

No obstante, no ignoramos que el precitado artículo recoge los requisitos mínimos de toda solicitud, los cuales pueden ser objeto de ampliación a tenor de lo que establezcan las bases de la convocatoria.

En tal sentido, en nada contraviene a la legalidad que el Acuerdo del Consejo de Administración del ente público determinara unos criterios de elección de destinos, expresados en su artículo 5.4. Este hecho ha de ser considerado justificado por la necesidad de dotar al proceso de conformación de las bolsas de un orden mínimo, al igual que de una garantía inicial de que los candidatos que



integran cada una de las bolsas se encuentran dispuestos a aceptar las ofertas de trabajo que, para los centros seleccionados, se les puedan hacer.

Así pues, bajo la óptica de una exigencia formal, basada probablemente en que la experiencia de la administración convocante aconseje la consideración de la fidelidad de los aspirantes hacia unas organizaciones y centros determinados, concebimos como razonable la introducción de tales criterios.

Ese carácter de exigencia formal, orientada a facilitar la futura gestión de las listas de contratación, es el que aleja a las pautas para formalizar la elección de destinos de los verdaderos requisitos y condiciones de admisión al proceso.

No sería causa de nuestro disenso la exclusión por un incumplimiento o falta de acreditación de los requisitos de titulación, de capacidad funcional y demás tasados en el artículo 5.2 del Acuerdo de regulación del sistema de listas, porque con ello se comprometería la habilitación, los conocimientos o la capacitación exigida para el desempeño de la correspondiente actividad profesional.

De la misma manera, las condiciones de tiempo y forma para ser admitido han de ser rigurosamente observadas, toda vez que responde a reglas básicas del desarrollo de todo procedimiento administrativo y se amparan en elementales razones de seguridad jurídica.

En ambos supuestos, una inobservancia conduciría a una denegación de la solicitud de incorporación a las bolsas de trabajo. Tal consecuencia también sería ajustada a derecho si dispusiera de amparo en las causas de exclusión tasadas en la normativa de aplicación al procedimiento. Por el contrario, no sería admisible una resolución de exclusión por un motivo ajeno a los expresamente previstos en el ordenamiento o relacionados con carácter exhaustivo en la convocatoria.

Por consiguiente, la exclusión que afecta a la interesada, en la medida en que no se sustenta en un incumplimiento de los requisitos de participación ni en una falta de respeto de los términos de tiempo y forma, ni obedece a un motivo de exclusión recogido en el Acuerdo de 26 de enero de 2004, constituye una interpretación sobrevenida y totalmente ajena, por ello, al conocimiento de los interesados. Se asiste a la construcción de motivos de exclusión no tipificados que priva de licitud a las graves consecuencias derivadas de su aplicación.



Es criterio jurisprudencial consolidado que le es exigible a la administración que toda convocatoria, como ley del procedimiento que es, establezca con precisión los supuestos de exclusión, para que su actuación no sea tachada de arbitraria, desviación que prohíbe el artículo 103 CE, y que los administrados tengan conocimiento exacto de cuáles son los criterios seguidos por la administración en cuestiones como la provisión de los puestos de trabajo. Así, la actuación administrativa que aplica una causa de exclusión no reflejada en la correspondiente base de la convocatoria no puede enmarcarse ni en el ejercicio de la discrecionalidad técnica ni en razones de oportunidad o urgencia. Supone causar indefensión a los solicitantes que no tuvieron conocimiento de tales circunstancias al publicarse las bases de la convocatoria (Sentencia del Tribunal Supremo de 13 de enero de 2000 [RJ 2000, 551], Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de 21 de octubre de 2002 [JUR 2003\29619]).

4. La argumentación que precede conduce a la conclusión de que la candidatura de Dña. (...) no adolece de ningún defecto que pueda provocar su desestimación.

Se reitera, en ese sentido, que la interesada deduce su solicitud con el indubitado fin de integrar las listas de contratación de personal de la categoría de auxiliar de enfermería, estando provista de la titulación que la habilita para el desempeño de las funciones, como ya lo acreditó en el concurso-oposición que precedía a la constitución de las actuales bolsas de trabajo, y lo hace dentro del plazo abierto al efecto y respetando el modelo dado por la administración.

A pesar de que su admisión no debería ser causa de duda, el respeto a todas las prescripciones cuya inobservancia habría dado fundamento a una eventual exclusión es una valoración que se ve reforzada como resultado del análisis de los términos de validez y eficacia de su instancia a luz de la finalidad que está llamada a cumplir.

En el orden de un procedimiento administrativo que se inicia por el Consejo de Administración de Osakidetza-Servicio Vasco de Salud con el objeto de confeccionar unos listados de personal con los que poder afrontar las necesidades ordinarias de provisión temporal de puestos de trabajo que surjan en sus organizaciones de servicios, consideramos que la interesada ha desplegado, en tiempo y forma, la actividad procesal mínima que le exige la convocatoria para tomar parte en el proceso.

La única tacha que cabría plantearse a la vista de su solicitud es el exceso de pretensión en que incurre la interesada con respecto a los criterios señalados por



la administración para que sean tenidos en cuenta a la hora de seleccionar los destinos en que estaría dispuesta a trabajar.

Sin embargo, esta extralimitación en modo alguno pone en tela de juicio el cumplimiento de las prescripciones plasmadas en todas las disposiciones que resultan de aplicación, ni la voluntad y disposición de la interesada para incorporarse a cualquiera de los centros por los que opta.

No se aprecia vicio que, en si mismo, haga ineficaz la instancia a los efectos de contar con la solicitante para desempeñar servicios en la organización.

Ahora bien, no olvidamos que la administración ha decidido, haciendo uso de su potestad de autoorganización, establecer un límite a esa elección de destinos, que, sin duda, también ha de verse cumplido.

A este respecto, aunar los intereses de la administración y los derechos de los candidatos ofrece a aquélla una vía que, además de sencilla, no infringe ninguna norma ni quebranta ningún derecho y que consiste en ignorar o despreciar los centros elegidos que superen el límite máximo marcado.

Trasladándonos a la solicitud de la Sra. (...), consideraríamos válida la elección de las dos organizaciones de servicios que selecciona en primer y segundo lugar, siendo éstas el Hospital Donostia y la Comarca sanitaria Gipuzkoa-Este, respectivamente. La facultad de acotar hasta un máximo de cinco centros el ámbito de la Comarca, reconocida en el Acuerdo de 26 de enero de 2004, nos daría la conformidad de los cuatro centros dependientes de la mencionada comarca sanitaria que selecciona la interesada: Gros, Alza-Roteta, Intxaurreondo y Amara Centro. Elegidas dos organizaciones de servicios y acotada la segunda de ellas a cuatro unidades de atención primaria de su ámbito, es la Unidad Territorial de Emergencias de Gipuzkoa, opción que se formula en último lugar, la organización de servicios que no se atiene a las reglas de elección. Tener por no elegido este último destino sería la decisión más congruente con la finalidad del procedimiento y respetuosa con la plena eficacia de la solicitud.

El exceso de petición en que incurre la interesada al elegir los destinos carece del carácter invalidante de la solicitud que justificaría la resolución de exclusión que se ha adoptado por la Dirección del ente público.

5. De conformidad con los hechos descritos y con la lectura que estimamos más acorde con lo dispuesto en el ordenamiento jurídico, se plantea la necesidad de



responder a una situación en que una aspirante interesada en formar parte de unas listas de contratación se ha visto privada de su derecho a concurrir a las ofertas de empleo temporal de su categoría durante todo el tiempo de su vigencia y ello en aplicación de una causa de exclusión no contemplada en la norma específica que regula el procedimiento.

Al contravenir su propia regulación, la resolución administrativa por la que se aprueba la exclusión de la candidatura incurre en un vicio que ataca su validez y eficacia. Ante ello, es posible que la actuación de la interesada impugnando bien la resolución provisional, mediante una reclamación, bien la definitiva, mediante un recurso de alzada, hubiera conllevado su admisión. En cualquier caso, la bondad de su iniciativa, haciendo uso de cualquiera de tales vías, habría sido la de poner de manifiesto que se ha aprobado un acto administrativo contrario a derecho y no la de una subsanación propiamente dicha de un error cometido por la interesada.

Así pues, nos encontramos ante una situación de perjuicio que la aspirante no estaría obligada a soportar, por ser el efecto de una resolución antijurídica, pero ante la cual no ha empleado las vías de impugnación contempladas en el ordenamiento.

En este contexto, en el transcurso de la comunicación entablada con el servicio de salud, esta institución ha planteado a sus responsables la posibilidad de hacer uso de la facultad que la ley atribuye a las administraciones públicas de revisar de oficio sus propios actos que han devenido firmes. Sin embargo, la postura que se nos ha transmitido excluye su empleo por diversas razones. Si bien una parte destacada de ellas la conforman las cuestiones de legalidad que, no siendo compartidas, han sido analizadas en el estudio que precede a estas líneas, sí hemos estimado conveniente detenernos en las notas de actuación firme y consentida, condición que adquiere la exclusión cuando la aspirante afectada no interpone la reclamación o recurso administrativo pertinente, y la de concurrencia de más interesados, susceptibles de resultar afectados caso de estimarse la pretensión de la promotora de la queja.

Por nuestra parte, no podemos dejar de tomar en consideración ambas observaciones por cuanto que la revisión comportaría el efecto pretendido de admitir la candidatura de la reclamante pero también el de la consiguiente pérdida de preferencia por aquellos aspirantes que pasarían a ocupar posiciones más postergadas. Desde la perspectiva de estos terceros interesados, el agotamiento de los cauces normales de impugnación sin su efectivo uso por los aspirantes en situación de excluidos confiere a lo actuado la firmeza y



presunción de legitimidad que difícilmente podrían discutirse sin atacar al mismo tiempo el principio de seguridad jurídica.

Pese a que la concurrencia de estos otros intereses que son igualmente dignos de protección no nos permita dar satisfacción a las legítimas y fundadas pretensiones de la reclamante, no debe ser considerada en modo alguno una cuestión baladí la exclusión de una persona de un proceso selectivo, ya sea para el acceso con carácter fijo ya para la cobertura temporal de puestos de trabajo, basándose para ello en circunstancias que carecen de la necesaria previsión legal, porque despreciables tampoco lo son los perjuicios que un acto de tales características infiere al candidato o candidata.

Conscientes de su trascendencia, la adecuada protección de los derechos e intereses legítimos de la ciudadanía debe conducir a evitar en lo venidero actuaciones como la aquí descrita. Si bien su consideración en los procedimientos de selección que en el futuro convoque esa administración no exige de la incorporación a sus bases reguladoras de una cláusula en la que se establezca la pauta a seguir ante un exceso de elección de destinos, una previsión en tal sentido podría ciertamente contribuir a mejorar la claridad y transparencia del procedimiento. Así pues, ésta es una cuestión sobre cuya oportunidad habrá de dilucidar la propia administración.

Por todo ello, en conformidad con lo preceptuado en la Ley 3/1985, de 27 de febrero, por la que se crea y regula esta institución, se eleva la siguiente

SUGERENCIA 2/2007, de 7 de mayo, a Osakidetza-Servicio Vasco de Salud

Que, en la constitución de futuras listas de contratación temporal, no se excluya a las personas que soliciten más destinos de los permitidos.