



**Resolución 2024IR-651-23 del Ararteko, de 13 de marzo de 2024, por la que concluye su actuación en una queja referida a un nombramiento para la cobertura de un puesto de trabajo docente dependiente del Departamento de Educación del Gobierno Vasco.**

### Antecedentes

1. Una persona (...) se dirigió al Ararteko para formular una queja sobre la situación de silencio administrativo que el Departamento de Educación mantenía con respecto a la solicitud que había realizado en relación con sus nombramientos como personal docente.

Según indicaba, dicha solicitud no había recibido respuesta alguna, a pesar de que tres meses más tarde de su presentación, esta persona también había registrado un escrito adicional en el que pedía esa respuesta o, al menos, información sobre el estado de tramitación de aquella.

2. El Ararteko se dirigió al Departamento de Educación para recordarle la obligación legal de resolver las cuestiones sometidas a su consideración, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 21.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre<sup>1</sup>, así como el derecho de las personas interesadas a recibir en plazo una resolución expresa y fundamentada acerca de su pretensión, de modo que puedan conocer la argumentación que motiva la decisión adoptada y ejercitar las vías de recurso que les confiere el ordenamiento jurídico.

Esta institución solicitaba igualmente información acerca del tratamiento motivado que esa administración iba a ofrecer a la solicitud de la persona promotora de la queja, el estado de tramitación en el que se encontraba la resolución de esa solicitud, y el plazo estimado en el que sería notificado el documento que recogiese la decisión adoptada.

3. La cuestión de fondo planteada en la solicitud de la persona promotora de la queja era la siguiente:

El 21 de septiembre de 2022 le asignaron un puesto de trabajo docente en un centro escolar para sustituir a otra persona que se encontraba ausente por baja maternal hasta el 7 de diciembre de 2022, fecha en la que finalizó, por tanto, su nombramiento de sustitución.

---

<sup>1</sup> Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

La persona titular del puesto también había solicitado ausentarse del centro desde el lunes 12 de diciembre hasta el 23 de diciembre de 2022, si bien no se había producido, al parecer, la aprobación formal de ese permiso, dándose, además, la circunstancia de que el viernes 9 de diciembre no era un día lectivo en ese centro.

Al finalizar su nombramiento, la persona promotora de la queja modificó su situación a disponible por medio de la plataforma Ordezlagunea y participó en la adjudicación de puestos de trabajo que tuvo lugar el día 9 de diciembre. Ese día no se ofertó la sustitución del puesto que había estado cubriendo e iba a estar de nuevo vacío, pero sí se ofertaron otros puestos situados en otros centros escolares a los que esta persona optó, resultando adjudicataria de uno de ellos con efectos del lunes 12 de diciembre.

Siguiendo lo dispuesto en la normativa, la reclamante se personó en el nuevo centro, tomó posesión del puesto adjudicado y comenzó a trabajar, hasta que a media mañana recibió una llamada del Departamento de Educación en la que se le conminaba a volver de manera inmediata y obligatoria al puesto del centro escolar anterior, y que, como se ha explicado más arriba, había quedado de nuevo libre por ausencia de la persona titular.

De acuerdo con su relato, en esa comunicación se le indicó que no tenía que haberse puesto disponible, sino esperar a que se produjera la ausencia de la persona titular y volver a trabajar el lunes a ese puesto. Según señalaba, en esa conversación también se le avanzó que esa habría de ser la forma de proceder para el periodo de navidades; es decir, cesar el 23 de diciembre de 2022 y volver a iniciar la relación de servicios el 9 de enero de 2023, sin posibilidad alguna de participar en las adjudicaciones de puestos y poder optar, así, a otro diferente.

Finalmente, esta persona tuvo que volver al puesto del centro anterior, quedando sin efecto la adjudicación en la que se le había asignado el nuevo puesto, si bien se desconoce si esta actuación se produjo en virtud de una revisión administrativa formal o de una revocación expresa y motivada.

A continuación, presentó la solicitud cuya falta de respuesta dio origen a esta queja, en la que se oponía a la decisión de reincorporarle al primer centro con anulación del nombramiento obtenido en el otro centro, y fundamentaba su

actuación en la normativa que regula la gestión de la lista de candidatos y candidatas<sup>2</sup>.

En concreto, aludía al artículo 36.1 de esa normativa que introduce una excepción al funcionamiento general de la lista, según la cual, cuando alguien ha sustituido a una persona y antes del transcurso de 10 días lectivos es necesario sustituir de nuevo a esa persona, la sustitución la realizará quien se hizo cargo de la sustitución anterior, siempre que se encuentre disponible y que el centro lo solicite.

Igualmente solicitaba que se le comunicara de manera formal cuál sería el modo de actuar en navidades, así como que se tuvieran en cuenta los días del puente (desde el 7 hasta el 12 de diciembre) tanto a efectos retributivos como de mérito.

4. La respuesta del Departamento de Educación consistió en un informe que, en síntesis, se expresaba como sigue:
- La Dirección del centro informó a la persona promotora de la queja el día de su cese (7 de diciembre) de que la persona titular había solicitado permiso maternal del 12 al 23 de diciembre.
  - La normativa que regula la gestión de la lista de candidatos y candidatas establece una excepción al funcionamiento general de la lista que trata de dar continuidad a la enseñanza, en beneficio del alumnado. Se refiere en este punto al artículo aludido más arriba.
  - La persona promotora de la queja conocía la situación y el hecho de que el 12 de diciembre de 2022 le correspondería a ella sustituir de nuevo a la persona titular del puesto. Sin embargo, el 9 de diciembre solicitó un puesto para incorporarse a otro centro el 12 de diciembre, día en que se le indicó que le correspondía realizar la sustitución en el centro anterior.
  - La solicitud fue respondida de manera formal mediante una comunicación en la que se le indicaba que este año las personas sustitutas cuyas titulares solicitaban el fin del permiso en el periodo vacacional de navidades (24 de diciembre al 8 de enero) y después volvían a solicitarlo finalizado el periodo

---

<sup>2</sup> Normativa que regula la gestión de la lista de candidatos y candidatas para la cobertura de necesidades temporales de personal docente en centros públicos no universitarios de la Comunidad Autónoma del País Vasco, aprobada mediante Orden de 27 de agosto de 2012, de la consejera de Educación, Universidades e Investigación del Gobierno Vasco.

vacacional, tenían dos opciones: o bien participar en la adjudicación del día 5 de enero para comenzar el día 9 en un nuevo destino, o bien continuar realizando la sustitución que se venía llevando a cabo antes de navidades.

- No corresponde la toma en consideración de los días del puente, a efectos retributivos y de mérito, dado que la titular terminó su permiso de maternidad el día 7 de diciembre y no solicitó un nuevo permiso hasta el 12 de diciembre, por lo que en dicho periodo no hubo motivo que justificase la sustitución.

### Consideraciones

1. El artículo 27 de la normativa que regula la gestión de la lista de candidatos y candidatas determina las situaciones en las que las personas que forman parte de la lista pueden encontrarse en esta. En concreto, señala,

*“El personal integrante de las listas de candidatos y candidatas reguladas en esta orden estará en alguna de las siguientes situaciones: ocupado u ocupada, disponible, o baja temporal.”*

A continuación, los artículos 28 y 29 describen las situaciones de ocupado u ocupada y de disponible, en los términos que seguidamente se transcriben.

*“Artículo 28. – Situación de ocupado u ocupada.*

*Se encuentra en situación de ocupado u ocupada el personal integrante de las listas de candidatos y candidatas que esté prestando servicios en el ámbito de aplicación de esta orden.*

*La situación de ocupado u ocupada de una persona tendrá eficacia en todas las listas en las que esté integrada, por lo que no podrá ser destinataria de una oferta de trabajo de ninguna de las mencionadas listas, excepto en el supuesto previsto en el artículo 19.*

*Artículo 29. – Situación de disponible.*

*Se encuentra en situación de disponible y, en consecuencia, podrá recibir ofertas de trabajo, el personal de las listas de candidatos y candidatas que no se encuentre prestando servicios en el ámbito de aplicación de esta orden y que no esté en situación de baja temporal.”*

De esa forma, siguiendo lo dispuesto al efecto en la normativa reguladora de la materia, y dejando al margen la situación de baja temporal, que no resulta relevante a los efectos del análisis de este expediente de queja, la situación en la que una persona puede figurar en la lista depende de su relación de servicios con el Departamento de Educación.

Así, en el momento en el que está prestando servicios bajo el amparo del oportuno nombramiento, esa persona se encuentra en situación de ocupada, mientras que cuando cesa y ya no está prestando servicios, se encuentra de nuevo en la situación de disponible.

No existe, por tanto, ninguna otra situación intermedia, por lo que, como se indica, o bien la persona está ocupada, y en consecuencia, no puede participar en las adjudicaciones de puestos de trabajo, o bien se encuentra disponible y puede recibir ofertas de trabajo.

Así lo prevé igualmente de forma expresa el artículo 42 de esa normativa, según el cual,

*“1.- El cese en la prestación de servicios producirá la incorporación del candidato o candidata a la situación de disponible en las listas de las que forme parte, con la puntuación que tenían en el momento en que se les nombró o contrató, salvo que haya mediado una rebaremación anual, en cuyo caso se atenderá a las listas y puntuación resultantes de ese proceso.*

*2.- Cuando el candidato o candidata finalice la cobertura, deberá comunicarlo a la Delegación Territorial de Educación correspondiente. Se hará en todo caso por escrito, sin perjuicio de su comunicación por otros medios.”*

La comunicación a la que hace referencia el apartado 2 de ese artículo, no supone más que un requisito formal de ratificación pensado para que los servicios de Personal tuvieran conocimiento ágil y directo de la finalización de la sustitución y pudieran operar la modificación de la situación profesional de la persona interesada de cara a que esta fuera llamada para otros puestos de trabajo. En la actualidad, esa comunicación ha sido sustituida por la modificación que la propia persona interesada realiza de sus datos profesionales mediante el acceso a la plataforma Ordezlagunea.

Pero, en cualquier caso, lo que esta institución quiere destacar en este punto es que más allá de ese requisito formal, la situación de disponible opera de manera automática en el momento en el que una persona cesa en su relación de servicios.

2. La persona promotora de la queja fue cesada el día 7 de diciembre de 2022, por lo que, a partir de ese momento, se encontraba en situación de disponible por aplicación de lo que expresamente prevé la normativa reguladora.

Situación de disponible que, como se ha indicado, le facultaba para participar en las adjudicaciones de puestos de trabajo que pudieran celebrarse desde entonces, y para optar a aquellos que fueran de su interés.

3. La excepción al funcionamiento general de la lista que recoge el artículo 36.1 de la normativa se regula de esta forma:

*“Cuando una persona ha realizado una sustitución y antes del transcurso de 10 días lectivos se vuelva a producir la necesidad de sustituir al mismo docente y el centro así lo haya comunicado a la Delegación territorial correspondiente, realizará la sustitución el candidato o candidata que lo vino haciendo, siempre que esté disponible.”*

Esta disposición determina, por tanto, que en los casos en que resulte preciso volver a sustituir a la persona titular de un puesto de trabajo se hará cargo de la segunda sustitución la persona que ya realizó la primera, siempre que no hayan transcurrido 10 días lectivos, que el centro así lo solicite, y, lo que a juicio del Ararteko, resulta determinante, que esa persona se encuentre disponible.

El hecho de que la propia norma prevea que la persona puede no estar ya disponible para atender la forma de proceder recogida en la excepción hace patente su derecho a participar en las adjudicaciones de otros puestos de trabajo desde el momento en el que cesa en la primera sustitución.

4. De acuerdo con la interpretación que le fue comunicada a la persona promotora de la queja y que parece ratificar el informe enviado como respuesta a la solicitud de colaboración remitido por esta institución, el Departamento de Educación señala que una vez que aquella fue cesada el día 7 de diciembre, debió esperar hasta el día 12 de diciembre para ser nombrada de nuevo, sin posibilidad alguna de participar en las adjudicaciones del día 9 de diciembre.

Esta institución desconoce en cuál de las situaciones contempladas en la norma habría de encontrarse esta persona durante estos días, dado que no le correspondía ni la situación de ocupada (no tenía nombramiento ni prestaba servicios ni el tiempo le fue considerado a efectos retributivos o de mérito) ni la de disponible (no podía optar a puestos de trabajo al estar, al parecer, vinculada a una sustitución que todavía no había comenzado).

Esta institución no ha encontrado ninguna previsión normativa que regule una situación semejante, ni que obligue a quien finaliza una sustitución a permanecer hasta 10 días lectivos sin participar en las adjudicaciones por si se plantea la eventualidad de que la persona antes sustituida vuelve a ausentarse del centro.

5. Por otra parte, se da la circunstancia de que en este caso, durante el periodo comprendido entre el 7 y el 12 de diciembre únicamente hubo un día laborable

(el 9 de diciembre), por lo que las adjudicaciones que se efectuaron ese día tuvieron también efectos de 12 de diciembre.

Se pregunta, no obstante, esta institución, qué habría sucedido si hubieran sido dos o más los días intermedios y en ellos la persona interesada pudiera haber obtenido un puesto con fecha de inicio anterior al 12 de diciembre. A juicio del Ararteko, la pérdida de días de trabajo que se habría producido en ese caso de admitirse la interpretación que sostiene el Departamento de Educación, no sería compatible con la normativa reguladora de la gestión de la lista, dado que esta no recoge de manera expresa una restricción del derecho a participar en las adjudicaciones con pérdida de días de trabajo, ni establece tampoco las condiciones o la forma en la que debería arbitrarse una medida semejante.

6. La normativa tampoco prevé cuál ha de ser la forma de notificar esta eventual vinculación al centro a las personas que pudieran encontrarse afectadas por esa situación.

En este caso, la persona interesada fue informada el mismo día del cese de que la persona sustituida había pedido un nuevo permiso comprendido entre el 12 y el 23 de diciembre, si bien, según ella manifiesta, dicho permiso no estaba aprobado de manera oficial, por lo que no existía constancia de que la ausencia fuera a producirse de modo cierto.

De igual forma se le indicó que la misma situación volvería a repetirse en el periodo de navidades, en el que volvería a ser cesada y tendría que esperar hasta el 9 de enero para volver al mismo puesto, sin posibilidad de optar por otro. [Esa interpretación fue posteriormente modificada por el Departamento de Educación, al permitir que quienes estaban en esa situación durante las navidades pudieran participar en la adjudicación de 5 enero de 2023].

En cualquier caso, esta institución considera que una simple comunicación verbal por parte de la Dirección del centro, realizada, además en las circunstancias de indefinición que se han descrito, no habría sido tampoco suficiente para sustentar una restricción de su derecho a participar en la adjudicación de los puestos de trabajo que pudieran interesarle, ni aun en el supuesto de haber entendido que esa restricción era posible a la vista de la normativa.

7. En relación con la solicitud de la persona promotora de la queja de que le fueran tenidos en cuenta los días comprendidos entre el 8 de diciembre y el 11 de

diciembre de 2022 tanto a efecto de mérito como retributivos, esta institución considera que, con independencia de todo lo manifestado al respecto de la cuestión de fondo, no concurren los elementos necesarios para instar al Departamento de Educación a esa actuación.

Debe tenerse en cuenta que, en efecto, la sustitución finalizó el 7 de diciembre con motivo de la reincorporación de la persona titular, por lo que, no existiendo nombramiento en vigor durante ese periodo, no cabe anudarle ningún efecto.

De igual forma, el puesto adjudicado el día 9 de diciembre en el otro centro tuvo fecha de efectos de 12 de diciembre, por lo que los efectos retributivos y de mérito vendrían a haber sido idénticos a los que le fueron reconocidos al volver al centro inicial, por lo que no se habría producido un mayor perjuicio en cuanto a dichos efectos.

8. Por último, y aunque se trata de un aspecto tangencial a la cuestión planteada en este expediente, esta institución quiere poner de manifiesto que, según afirma la persona promotora de la queja, esta presentó una solicitud formal ante el Departamento de Educación, que envió tanto mediante correo certificado como por medio del registro electrónico del Gobierno Vasco.

Sin embargo, la respuesta que obtuvo a dicha solicitud fue una simple comunicación remitida por el canal Tramitagunea, que venía a desestimar materialmente su solicitud sin cumplir con los requisitos formales que establece el artículo 88 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre<sup>3</sup>.

### Conclusión

Una vez analizada esta queja de acuerdo con las consideraciones anteriores, teniendo en cuenta la posición comunicada por el Departamento de Educación en los sucesivos escritos remitidos, y la imposibilidad de alcanzar ya en este momento una solución adecuada a la cuestión objeto de la queja, el Ararteko acuerda dar por concluida su intervención en el expediente por medio de las conclusiones que seguidamente se formulan al amparo de la Ley 3/1985, de 27 de febrero:

1. La persona promotora de la queja cesó el día 7 de diciembre de 2022 y a partir de ese momento, se encontraba en situación de disponible, lo que le facultaba

---

<sup>3</sup> Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.



para participar en las adjudicaciones de puestos de trabajo que pudieran celebrarse desde entonces.

2. Esta institución no ha encontrado ninguna previsión normativa que restrinja el derecho de las personas disponibles a participar en las adjudicaciones de puestos de trabajo, o que obligue a quien finaliza una sustitución a permanecer hasta 10 días lectivos sin participar en esas adjudicaciones por si se plantea la eventualidad de que la persona antes sustituida vuelve a ausentarse del centro.
3. La comunicación verbal que recibió la persona promotora de la queja no habría sido tampoco suficiente para sustentar una restricción de su derecho a participar en la adjudicación de los puestos de trabajo que pudieran interesarle, ni aun en el supuesto de haber entendido que esa restricción era posible a la vista de la normativa.
4. No se observa que la actuación del Departamento de Educación haya producido perjuicios en cuanto a efectos de mérito y retributivos, respecto de los efectos que se habrían derivado de mantenerse la promotora de la queja en el puesto de trabajo que obtuvo en la adjudicación de 9 de diciembre.
5. La comunicación ofrecida como respuesta a la solicitud presentada por la persona promotora de la queja desestimó materialmente su pretensión sin cumplir con los requisitos formales que establece la normativa de procedimiento administrativo.