

ÁREA A

FUNCIÓN PÚBLICA

Expedientes Área	314
Expedientes admitidos.....	115
Expedientes rechazados	29
Expedientes remitidos a otros organismos.....	15
Expedientes acumulados	133
Expedientes en otras situaciones	22

A lo largo del año 2013 las quejas presentadas por los ciudadanos en el Área de Función Pública fueron 314, lo que representa un leve descenso con relación a las 336 presentadas en el año 2012. De ellas, 130 se correspondían con el ámbito de la función pública general, 23 con la función pública docente, 103 con la función pública sanitaria y 56 con la función pública policial, a las que han de añadirse 2 quejas de personal al servicio de la Administración militar.

Estos datos, puestos en relación con las quejas presentadas el año 2012, implican, en términos porcentuales, que el número de reclamaciones en el año 2013 ha experimentado un descenso apreciable en la función pública general (179 reclamaciones en el año 2012) y un descenso menos más significativo en la función pública sanitaria (119 quejas en el año 2012). Por su parte, en el apartado de función pública docente el número de quejas se ha reducido de las 29 quejas presentadas en el año 2012 a la cifra de 23 quejas tramitadas el año 2013. Finalmente, en el sector de la función pública policial el dato de 56 quejas presentadas supone un muy considerable incremento respecto a las 6 quejas del año 2012.

1. FUNCIÓN PÚBLICA GENERAL

De las 130 quejas presentadas en el apartado de función pública general, los sectores que han generado mayor número de reclamaciones han sido los sistemas de provisión de puestos de trabajo (46) y los procesos de selección de personal (20), implicando en el primer

caso la misma cifra que el pasado año y en el segundo un considerable descenso de las quejas presentadas en el año 2012 (79).

A continuación, desde el punto de vista cuantitativo, estarían las 9 quejas presentadas en materia de retribuciones, lo que significa un importante descenso respecto del año 2012 (20 quejas).

Por otra parte, conviene indicar que figuran sin encaje en ninguno de los subapartados de la función pública general hasta un total de 40 quejas, las cuales, mayoritariamente, se corresponden con la disconformidad de un muy considerable número de ciudadanos con el despido de un trabajador del Museo de Arte Contemporáneo de Castilla y León (MUSAC).

En este ámbito de la función pública general, la colaboración de las administraciones puede calificarse, por lo general, de satisfactoria, tanto en lo que se refiere a la remisión de la información requerida por el Procurador del Común como en lo concerniente a la respuesta a nuestras resoluciones. Como excepción a lo expuesto, cabe significar la inclusión de los ayuntamientos de Zamora, Crémenes (León) y Coreses (Zamora) en el Registro de Administraciones y Entidades no colaboradoras.

En el sector de función pública general, se formularon 35 resoluciones (11 a las administraciones locales y 24 a la Administración de la Comunidad de Castilla y León), siendo 23 aceptadas (3 de ellas parcialmente) y 6 rechazadas. En la fecha de cierre de este Informe 6 resoluciones aún no habían sido objeto de respuesta.

1.1. Convocatoria de procesos selectivos de promoción interna contenidos en las Ofertas de Empleo Público de la Administración de la Comunidad de Castilla y León de los años 2010 y 2011

El promotor del expediente **20130991** denunciaba la falta de convocatoria de procesos selectivos de promoción interna para los funcionarios de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, lo que vulnera el derecho del personal funcionario a la movilidad y a la carrera profesional.

Según manifestaciones del autor de la queja, existían plazas del cuerpo administrativo pendientes de convocar por el turno de promoción interna correspondientes a las ofertas de empleo público de la Administración de la Comunidad de Castilla y León para los años 2010 (65) y 2011 (30).

En atención a nuestra petición de información se remitió un informe de la Consejería de Hacienda en el cual se hacía constar lo siguiente:

Primero. Las ofertas de empleo público están sometidas a los límites marcados por la normativa básica estatal en el RDL 20/2011, de 30 de diciembre y en las leyes de presupuestos para 2012 y 2013.

Segundo. Con los objetivos de corregir el déficit público y conseguir la estabilidad presupuestaria, el RDL 20/2011 y las leyes de presupuestos citadas establecen con carácter básico que en los años 2012 y 2013 no se procederá en el sector público a la incorporación de nuevo personal. Ello, unido a que otros preceptos de las citadas normas disponen que las retribuciones del personal al servicio del sector público no pueden experimentar ningún incremento, es lo que conlleva la no procedencia de la convocatoria de procesos de promoción interna que supondrían un incremento del gasto.

Tercero. La Dirección General de la Función Pública está trabajando en la redefinición de los sistemas de promoción interna para establecer las bases a fin de que, cuando las circunstancias económicas mejoren y la normativa así lo permita, se siga avanzando y perfeccionando la promoción interna vertical, la promoción interna horizontal y ampliar la promoción interna cruzada, ya iniciada con la promoción del personal subalterno al cuerpo auxiliar.

A la vista de lo informado, y no siendo el objeto de la queja el ordenamiento jurídico regulador de la promoción interna sino la suspensión indefinida de las convocatorias de las plazas de promoción interna contempladas expresamente en las ofertas de empleo público de la Administración de la Comunidad de Castilla y León para los años 2010 y 2011, consideramos que, siendo indiscutidas las circunstancias económicas en las que nos encontramos, ello no obstante, no tenía por qué suponer un impedimento para que la Viceconsejería de Función Pública y Modernización procediera a convocar los procesos selectivos pendientes que se derivan de las citadas ofertas de empleo público.

Esta conclusión se fundamentaba en las siguientes consideraciones:

Primera. Siendo evidente que los procesos selectivos convocados por el sistema de promoción interna no suponen la incorporación de nuevo personal a la Administración y que la normativa básica aprobada por el Estado resulta de obligada aplicación a la totalidad de administraciones públicas, el problema ha de centrarse en examinar hasta qué punto los condicionantes económicos de control de gasto público afectan a la suspensión, aparentemente

indefinida en el tiempo, de procesos selectivos que contienen plazas, las cuales, en su momento y como no puede ser de otra manera, disponían de la asignación presupuestaria oportuna.

Pues bien, aún admitiendo la incidencia que la actual situación económica pudiera tener sobre los gastos en materia de personal del sector público autonómico, lo cierto es que la Ley 10/2012, de 21 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad de Castilla y León para el año 2013 en modo alguno impedía que la Consejería de Hacienda llevase a efecto la convocatoria de los procesos selectivos de promoción interna requerida por los promotores de las quejas, en tanto que su art. 13.4 contemplaba que "a lo largo del ejercicio 2013 no se procederá en el sector público autonómico a la incorporación de nuevo personal, salvo la que pueda derivarse de la ejecución de procesos selectivos correspondientes a ofertas de empleo público de ejercicios anteriores".

Segunda. Los Decretos 17/2010, de 15 de abril, y 14/2011, de 24 de marzo, que aprueban las ofertas de empleo público de la Administración de la Comunidad de Castilla y León para los años 2010 y 2011, respectivamente, establecen en su art. 1.2 que la "ejecución de la Oferta de Empleo Público deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años". A tenor de lo expuesto, es indudable que este plazo había sido objeto de incumplimiento en lo concerniente a los procesos selectivos correspondientes a las plazas pendientes de convocar que venían contempladas en la Oferta de 2010.

Tercera. Igualmente, es indudable (así se indica en el art. 5 de los Decretos citados en la consideración anterior) la necesidad de potenciar la promoción interna, concebida como instrumento de cobertura de vacantes, como derecho de los empleados públicos al servicio de la Administración, así como medio de incremento de su capacidad de trabajo y de sus niveles de motivación e integración.

Como se indica en las exposiciones de motivos de los dos Decretos, se incentiva la participación de los empleados públicos en los procesos selectivos de promoción interna con la doble finalidad de dar alcance real y efectivo al derecho individual de los empleados públicos a la promoción interna [art. 14 c) de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público] y de dar cumplimiento al Acuerdo Marco sobre los principios de las políticas de función pública para la profundización en la modernización y mejora de la Administración de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, firmado el 15 de junio de 2009 por la Administración de la Comunidad de Castilla y León y las organizaciones sindicales CCOO, CSIF y CEMSATSE.

Cuarta. Si ya la argumentación expuesta avalaría suficientemente la convocatoria de los procesos selectivos de promoción interna correspondientes a las ofertas de empleo público de 2010 y 2011, la lectura del RD 218/2013, de 22 de marzo, por el que se aprueba la oferta de empleo público de la Administración del Estado para el año 2013, reafirmaba, si cabe en mayor medida, nuestra conclusión.

En efecto, siendo indiscutido que la normativa básica resulta de aplicación a todas las administraciones públicas, se destacó que, ya no es sólo que la Administración del Estado había convocado procesos selectivos pendientes de ofertas de empleo público anteriores, sino que, a pesar de tener las mismas limitaciones legales presupuestarias y de restricción de gasto de personal que la Comunidad de Castilla y León, incluía en su Anexo V un total de 449 plazas de promoción interna para personal funcionario, por entender (exposición de motivos del RD 218/2013) que la promoción interna viene configurada por la LEBEP como "una de las medidas de planificación de recursos humanos que tiene como objetivo contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y que debe ser facilitada por la Administración como vía para la adquisición de las correspondientes competencias y requisito necesario para la progresión en la carrera profesional desde niveles inferiores a los superiores" y "todo ello sin desconocer la actual situación económica que obliga a aplicar, también en este ámbito, criterios de austeridad y de restricción en esta materia de gastos de personal".

Así pues, dado que la Administración del Estado -a quien resulta de aplicación la misma legislación básica de austeridad y de restricción de gastos de personal que rige para la Administración de la Comunidad de Castilla y León- había incluido expresamente en su oferta de empleo público para el año 2013 hasta 449 plazas de promoción interna para personal funcionario, esta procuraduría consideró que la Comunidad de Castilla y León no tenía impedimento alguno para convocar los procesos selectivos correspondientes a las plazas de promoción interna de personal funcionario incluidas en las ofertas de empleo público de 2010 y 2011, y, en particular, en la primera de ellas, en la cual ya había vencido el plazo máximo de ejecución de tres años.

En virtud de todo lo expuesto, consideramos oportuno formular la siguiente resolución:

"Que con la doble finalidad de dar alcance real y efectivo al derecho individual de los empleados públicos a la promoción interna (art. 14 c) de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público) y de dar cumplimiento al Acuerdo Marco sobre los principios de las políticas de función pública para la profundización en la modernización y mejora de la Administración de la Comunidad Autónoma de Castilla

y León, firmado el 15 de junio de 2009 por la Administración de la Comunidad de Castilla y León y las organizaciones sindicales CCOO, CSIF y CEMSATSE, se lleven a cabo cuantas actuaciones resulten pertinentes a fin de convocar, a la mayor brevedad posible, los procesos selectivos pendientes (en especial, los del turno de promoción interna) que corresponden a las Ofertas de Empleo Público de la Administración de la Comunidad de Castilla y León para los años 2010 y 2011”.

La Consejería de Hacienda rechazó la resolución por entender que la Comunidad Autónoma, dentro del marco normativo citado en el informe remitido en el expediente de queja, que persigue la corrección del déficit público y la consecución de la estabilidad presupuestaria, establece las prioridades de gasto que mejor sirven a los intereses generales de la Comunidad reforzando medidas de contención del gasto de funcionamiento de la Administración.

1.2. Procesos de selección de personal en las administraciones públicas

En el expediente **20121909**, el autor de la queja manifestaba su disconformidad con su exclusión de las contrataciones llevadas a cabo por el Ayuntamiento de Torrecilla de la Orden (Valladolid) en el ámbito del Plan de empleo agrario, por considerar que siempre se seleccionaba a los mismos trabajadores y afirmaba que al menos un interesado cumplía los requisitos para participar en el proceso selectivo.

Admitida la queja a trámite, nos dirigimos inicialmente al Ayuntamiento de Torrecilla de la Orden, el cual puso de manifiesto que la selección de los trabajadores se lleva a cabo a través del ECYL, que es quien dispone los posibles candidatos en atención a los desempleados inscritos en el sector agrario.

Por otra parte, el Ayuntamiento informó que la exclusión del ciudadano citado por el autor de la queja podría ser debida a la falta de inscripción como desempleado en el sector agrario y que, en cualquier caso, dado que es el ECYL quien remite los candidatos al Ayuntamiento, se informaría a la población desempleada del municipio que pudiera estar interesada en los empleos con el objeto de que regularizaran su situación a fin de acceder a los contratos.

A tenor de lo informado por el Ayuntamiento y tras constatar que la problemática expuesta no venía referida a las contrataciones en cuanto tales, sino a la selección de los candidatos que podrían optar a los contratos de trabajo subvencionados, competencia asumida por la Oficina de Empleo de Medina del Campo, nos dirigimos a la Consejería de Economía y Empleo solicitando información acerca de los criterios empleados para seleccionar a los trabajadores correspondientes.

En atención a nuestra petición de información se remitió por la Consejería de Economía y Empleo un primer informe en el cual se hacía referencia al Plan de empleo agrario para zonas rurales deprimidas contemplado dentro del Plan regional de empleo de 2011 y al RD 939/1997, de 20 de junio, por el que se regula la afectación, al programa de fomento del empleo agrario, de créditos para inversiones de la administraciones públicas en las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura y en las zonas rurales deprimidas, como marco normativo de referencia.

Centrándonos en el objeto de la queja, el informe matizaba que las oficinas de empleo, respecto a los trabajadores no cualificados, seleccionan preferentemente trabajadores eventuales agrarios afiliados al régimen especial agrario de la seguridad social por cuenta ajena, en situación de alta o asimilada, con una antigüedad mínima (a determinar por las comisiones ejecutivas provinciales del ECYL), desempleados e inscritos como demandantes de empleo.

Asimismo, se indicaba que para los puestos de trabajo cualificados *"se tiene en cuenta el perfil profesional que más se ajuste"* y que *"en caso de igualdad se aplican los criterios de selección expuestos para los puestos no cualificados"* y se precisa que por *"responsabilidades familiares"* se entiende tener a cargo, al menos, al cónyuge o a un familiar por consanguinidad o afinidad o adopción hasta el segundo grado, que convivan con el trabajador, no considerándose a cargo a quien posea rentas de cualquier naturaleza en cuantía igual o superior al 75% del salario mínimo interprofesional, excluidas las pagas extraordinarias.

Finalmente, se mencionaba la subvención de 23.468,50 € otorgada al Ayuntamiento de Torrecilla de la Orden para la contratación de dos oficiales de primera y cinco peones para la realización de una obra de pavimentación de calles y plantación de árboles, se identificaron los candidatos seleccionados en las ofertas de albañiles oficiales de primera y de peones agrícolas y se informaba que *"los trabajadores han sido seleccionados por la Oficina de Empleo de Medina del Campo ajustándose a la legalidad establecida para este procedimiento, y que la contratación de los trabajadores seleccionados de entre los candidatos propuestos por la citada Oficina de Empleo recae por entero en el Ayuntamiento de Torrecilla de la Orden"*.

A la vista de lo informado y reiterando que la queja planteada no versaba sobre las contrataciones llevadas a cabo por el Ayuntamiento sino sobre la exclusión del proceso selectivo de un ciudadano quien, al parecer, cumplía la totalidad de los requisitos y criterios de selección contemplados en el RD 939/1997, de 20 de junio, nos dirigimos nuevamente a la Consejería de Economía y Empleo solicitando ampliación de información a fin de poder determinar, por un lado, si los aspirantes seleccionados por la Oficina de Empleo de Medina del Campo cumplían

los criterios de selección expuestos en el informe y, por otro lado, cuáles fueron los motivos por los que D. (...) no fue propuesto como aspirante para las plazas subvencionadas.

En respuesta a nuestro requerimiento de ampliación se informó que el sondeo realizado por la Oficina de Empleo de Medina del Campo, mediante el que se seleccionó a los candidatos para la oferta del Plan de empleo agrario atendió a los criterios establecidos en el art. 9 del RD 939/1997, de 20 de junio y a los acuerdos alcanzados en las reuniones del Consejo comarcal de Medina del Campo que tuvo lugar el 18 de octubre de 2012 y en la Comisión provincial de seguimiento del plan de empleo agrario en la zona rural deprimida de Medina del Campo.

Por otra parte, se manifestaba que *"a través de los años, se ha puesto de manifiesto la escasez de demandantes que cumplieran los requisitos en un origen, salvo que alguno de los trabajadores hubiera causado baja o renuncia"* y que *"en consecuencia, de todo lo anterior, se desprende que en el citado proceso de selección se ha seguido una correcta actuación por parte de la Oficina de Empleo, dando curso a la oferta por los cauces comunes, establecidos en este procedimiento"*.

En cuanto a las circunstancias de cumplimiento de los requisitos y criterios de selección por parte de los aspirantes seleccionados y en lo concerniente a los motivos por los que D. (...) había sido excluido del sondeo realizado por la Oficina de Empleo de Medina del Campo no se dio respuesta alguna a nuestro requerimiento, motivo por el cual no resultaba posible determinar si la exclusión del citado ciudadano fue conforme a derecho.

A tenor de lo expuesto, el objeto de nuestra resolución pasa exclusivamente por destacar que la exclusión del ciudadano de las contrataciones subvencionadas parecía carente de motivación, en tanto que éste cumpliría la totalidad de los requisitos para, cuando menos, formar parte del sondeo realizado para las contrataciones por parte de la Oficina de Empleo.

En consecuencia, si, tal y como denunciaba el autor de la queja y conforme se desprendía del informe emitido por el ECYL, los trabajadores seleccionados eran siempre los mismos, esta procuraduría consideraba que en el sondeo a realizar por la Oficina de Empleo de Medina del Campo debería estar incluido D. (...), siempre y cuando éste acreditase el cumplimiento de los requisitos establecidos en el art. 9 del RD 939/1997, de 20 de junio.

La resolución remitida a la Consejería de Economía y Empleo se formuló en los siguientes términos:

"Que para las próximas contrataciones llevadas a cabo en el ámbito del Plan de Empleo Agrario por el Ayuntamiento de Torrecilla de la Orden (Valladolid), se proceda

por la Oficina de Empleo de Medina del Campo a incluir en el sondeo de selección de candidatos a D. (...), siempre y cuando éste cumpla los requisitos establecidos en el art. 9 del RD 939/1997, de 20 de junio, por el que se regula la afectación, al programa de fomento del empleo agrario, de créditos para inversiones de la Administraciones públicas en las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura y en las zonas rurales deprimidas”.

La Consejería de Economía y Empleo manifestó la aceptación de la resolución y puso de manifiesto que el ECYL adoptaría las medidas oportunas para que, cuando se efectúen contrataciones en el ámbito del Plan de empleo agrario, se incluyeran en el sondeo de selección a los candidatos que cumplan con los requisitos establecidos en el art. 9 del RD 939/1997, de 20 de junio.

En el expediente **20132013** se hacía alusión al proceso selectivo desarrollado por el Ayuntamiento de Laguna de Duero para la contratación, con carácter temporal y en régimen laboral, de cinco socorristas con destino a las piscinas municipales para la temporada 2013.

Según manifestaciones del autor de la queja, el anuncio del tribunal calificador, mediante el que se designaron los aspirantes a contratar, se limitó a identificar a los aspirantes, sin indicar cuál fue la puntuación obtenida por éstos, en criterio distinto al que venía siendo empleado en años anteriores.

En atención a nuestra petición de información se recibió un escrito remitido por el Ayuntamiento, en el cual, sin darse respuesta a nuestro requerimiento de información acerca del presunto cambio de criterio respecto a la publicidad de la puntuación asignada a los interesados, se adjuntaba la documentación relativa al proceso selectivo, incluyendo las actas del tribunal calificador y las resoluciones de las reclamaciones presentadas por los aspirantes.

A la vista de lo informado, conviene indicar que el objeto de nuestra resolución pasó por valorar la negativa del órgano de selección, revisando el criterio de actuación empleado en anteriores convocatorias, a dar publicidad de la puntuación otorgada a los aspirantes en aplicación del baremo contemplado en el apartado cuarto de las bases de la convocatoria, lo cual, además de atentar contra el principio de transparencia administrativa, generó indefensión a los interesados, en tanto en cuanto éstos carecían de la información necesaria para poder interponer los recursos y reclamaciones que estimasen pertinentes en defensa de sus derechos e intereses legítimos.

Así pues, no poniéndose en tela de juicio la legalidad de la baremación otorgada a los aspirantes, consideramos que la decisión del órgano de selección de no publicar las

puntuaciones de los interesados correspondientes a los méritos baremables por formación y experiencia profesional en el sector público y privado podría poner en entredicho (como efectivamente ocurría con tres aspirantes) el cumplimiento de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público.

Como es bien conocido, el art. 55 LEBEP contempla que "todos los ciudadanos tienen derecho al acceso al empleo público de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, y de acuerdo con lo previsto en el presente Estatuto y en el resto del ordenamiento jurídico" y precisa que las administraciones públicas, entidades y organismos a que se refiere el art. 2 del Estatuto seleccionarán a su personal funcionario y laboral mediante procedimientos en los que se garanticen los principios constitucionales antes expresados, así como los establecidos a continuación, entre los que se encuentra el principio de transparencia (letra b).

Así pues, si consideramos que, por un lado, la normativa de protección de datos no impide que se dé publicidad de la puntuación otorgada a los aspirantes en los distintos apartados del baremo y, por otro lado, siendo claro que dicha puntuación en modo alguno tiene encaje en la discrecionalidad técnica del tribunal calificador, es indudable, máxime si así se venía realizando en años anteriores, que el principio de transparencia del proceso selectivo conlleva la necesidad de poner en conocimiento de los interesados los datos que han llevado al órgano de selección a determinar los aspirantes seleccionados.

Es importante reseñar que los participantes en procesos selectivos de acceso al empleo público tienen derecho a conocer el expediente completo y a obtener las copias que soliciten, de tal manera que la obstrucción de ese derecho por la Administración actuante provoca la indefensión del interesado y es causa de anulación de las actuaciones, como ha declarado la STS de 10 de abril de 2012.

En este sentido, con independencia del derecho de los ciudadanos a conocer, en cualquier momento, el estado de la tramitación de los procedimientos en los que tengan la condición de interesados y obtener copias de documentos contenidos en ellos [art. 35 a) LRJPAC], y teniendo en cuenta que no son infrecuentes las situaciones en las que el tribunal calificador de una oposición, la comisión de valoración de un concurso de méritos o, en general, la administración responsable del proceso selectivo ponen impedimentos a los aspirantes para acceder a determinadas partes del expediente u ofrecen resistencia para obtener copia de algún documento, ha de considerarse que la transparencia del proceso selectivo (entendida en el caso que nos ocupa como la transmisión de los datos que han motivado la selección de unos aspirantes frente a otros) se constituye como una medida necesaria que no solamente garantiza

el cumplimiento de los principios constitucionales de acceso al empleo público, sino también erradicaría cualquier tipo de sospechas de ilegalidad del proceso selectivo en cuestión por parte de los participantes.

En virtud de lo expuesto, consideramos oportuno formular al Ayuntamiento de Laguna de Duero la siguiente resolución:

"Que en cumplimiento del principio de transparencia de los procesos selectivos de personal en las Administraciones públicas contemplado en el art. 55.2 b) de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, y siguiendo el criterio que, al parecer, se venía aplicando en previas convocatorias, se proceda en la próxima convocatoria de contratación temporal de socorristas con destino a las piscinas municipales a publicar la puntuación otorgada a los aspirantes en los distintos apartados integrantes del baremo contemplado en las bases".

El Ayuntamiento de Laguna de Duero aceptó la resolución, indicando que en la próxima convocatoria de contratación temporal de socorristas con destino a las piscinas municipales se procedería a publicar la puntuación otorgada a los aspirantes en los distintos apartados integrantes del baremo contemplado en las bases.

1.3. Bolsa de trabajo del Cuerpo de Gestión de la Administración de la Comunidad de Castilla y León

En el expediente **20132622** se hacía alusión al reingreso de un integrante de la bolsa de empleo del cuerpo de gestión de la Administración de la Comunidad de Castilla y León una vez finalizado su contrato de trabajo como promotor de empleo del ECYL.

Según manifestaciones del autor de la queja, el citado integrante constató que estaba ubicado en la lista en la posición 21, cuando debería figurar en el orden 18 en atención a la posición que obtuvo en la lista inicial derivada del proceso selectivo.

En atención a nuestra petición de información se remitió un informe de la Consejería de Hacienda en el cual se hacía constar lo siguiente:

Primero. Que se dio respuesta expresa a la solicitud formulada por el aspirante, indicándole que siendo de aplicación el art. 4.10 de la Orden PAT/384/2007, de 9 de marzo, por la que se establece el procedimiento de gestión y funcionamiento de las bolsas de empleo derivadas de las pruebas selectivas para ingreso en los cuerpos, escalas y especialidades de funcionarios de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, el reintegro como activo

en la bolsa se produce a medida que se van formalizando los sucesivos ceses de los aspirantes contratados.

Segundo. Que en la bolsa de empleo derivada de las pruebas selectivas convocadas por Orden ADM/1841/2009, de 11 de septiembre, para el acceso al cuerpo de gestión de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, el aspirante (...) tenía mejor orden de prelación que los aspirantes (...).

Tercero. Que según los datos que obran en la aplicación informática Persigo, la fecha de cese de los aspirantes citados fue la misma para todos ellos (el día 1 de julio de 2012), siendo la duración de sus respectivos contratos superior a 6 meses.

Cuarto. Al contrario de lo que afirmaba el autor de la queja, no se había cometido un error en la posición de los interesados, sino que los ceses de cada uno de los trabajadores, producidos en la misma fecha, fueron formalizados de manera sucesiva y, a medida que fueron procesados en el registro general de personal en el orden de llegada, han sido incorporados a las bolsas de empleo con el nuevo orden de prelación.

A la vista de lo informado, la problemática objeto de la queja fue valorada en atención a lo establecido en el art. 4.10 de la Orden PAT/384/2007, de 9 de marzo, del cual cabe concluir que cuando la interinidad o contratación temporal o la suma de varias de ellas supere el plazo de 6 meses, el cese del interesado supondrá la reintegración a la bolsa de empleo en el último lugar de prelación.

Pues bien, si se atiende a la literalidad de la norma, es el cese del interesado (y no la formalización del cese, aludida únicamente para las interinidades o contrataciones temporales de duración inferior a 6 meses y que constituye una cuestión de gestión interna de la Administración y, por lo tanto, absolutamente ajena a los integrantes de la lista) la circunstancia que debe determinar cuándo y en qué posición se produce el reingreso de los integrantes a la bolsa.

En consecuencia, si con la misma fecha tuvo lugar el cese de cuatro integrantes de la bolsa de empleo, la única conclusión compatible con los principios constitucionales de acceso al empleo público (en el caso objeto de la queja, es indudable que el orden original de prelación de los aspirantes en la bolsa obedece al mérito y capacidad acreditados en el proceso selectivo) es que, habiendo tenido lugar el cese en condiciones de igualdad, el reingreso en la lista igualmente ha de obedecer a condiciones de igualdad, esto es, en el mismo orden que ocupaban antes del llamamiento.

Aceptar lo contrario, de tal manera que una gestión puramente burocrática e interna (la formalización del cese y su procesamiento en el registro general de personal) pueda modificar un orden de prelación de aspirantes que han cesado el mismo día, supone una actuación contraria a derecho que, por otra parte, podría incurrir en arbitrariedad, en el sentido de que habiendo sido cesados todos los integrantes de la bolsa el mismo día, su reingreso en la misma va a depender de la actuación individual del funcionario que proceda a mecanizar los ceses de los interesados.

En virtud de todo lo expuesto, se formuló la siguiente resolución:

"Que en aplicación del art. 4.10 de la Orden PAT/384/2007, de 9 de marzo, por la que se establece el procedimiento de gestión y funcionamiento de las bolsas de empleo derivadas de las pruebas selectivas para ingreso en los Cuerpos, Escalas y Especialidades de funcionarios de la Administración de la Comunidad de Castilla y León y a fin de garantizar los derechos constitucionales de acceso al empleo público, se proceda a reintegrar como activo en la vigente bolsa de empleo del Cuerpo de Gestión de la Administración de la Comunidad de Castilla y León al integrante (...) en el orden de prelación que le corresponda y con prevalencia sobre los integrantes (...)".

La Consejería de Hacienda contestó a la resolución estimando que no veía adecuado seguirla porque el reingreso en la bolsa de los cuatro aspirantes afectados por la extinción de los contratos el mismo día se ha realizado en todo momento de conformidad con lo dispuesto en el art. 4.10 de la Orden PAT/384/2007, de 9 de marzo y asimismo, puesto que no se puede obviar que en la citada norma no está prevista la aplicación de criterios de desempate en un supuesto como el que nos ocupa.

1.4. Relación de puestos de trabajo de la Consejería de Agricultura y Ganadería

En el expediente **20131389** se hacía alusión a la existencia de situaciones administrativamente irregulares en Salamanca y León tras las jubilaciones de funcionarios del cuerpo de inspectores de calidad y fraude alimentario que ocupaban puestos de inspector de calidad de las secciones de industrias agrarias de los servicios territoriales de agricultura y ganadería, en tanto que el cuerpo de quienes ocupaban los puestos de trabajo de los empleados públicos jubilados mediante una interinidad no se correspondía con el cuerpo exigido en la relación de puestos de trabajo.

Por otra parte, el reclamante solicitaba la modificación de la RPT de personal funcionario de la Consejería de Agricultura y Ganadería en lo concerniente a los puestos de trabajo de inspector de calidad existentes con anterioridad al Decreto 134/2001 para que, en

próximas jubilaciones de funcionarios del cuerpo de inspectores de calidad y fraude alimentario que los ocupan, las plazas pudieran ser cubiertas inmediatamente mediante los procedimientos establecidos al efecto por funcionarios de carrera del cuerpo de ingenieros técnicos agrícolas y, con posterioridad, ofertadas en concurso de traslados.

En atención a nuestra petición de información se remitió un primer informe de la Consejería de Agricultura y Ganadería en el cual se hacía constar la emisión de otro informe acerca de la problemática expuesta en el escrito de queja por parte de la Secretaría General de la Consejería, el cual fue remitido a la Inspección General de Servicios.

En dicho primer informe se contenían los datos de ocupación de los puestos de trabajo de inspector de calidad dependientes de las secciones de industrias agrarias de los servicios territoriales, resultando que únicamente había 5 puestos vacantes (3 en León, 1 en Salamanca y el último en Soria) y se manifestaba que *"la modificación de la Relación de Puestos de Trabajo de personal funcionario, es competencia de los órganos de esta Administración responsables de definir y ejecutar la política de personal y responderá, en su caso, a los intereses de esta organización cuyo fin es la prestación de un buen servicio público al ciudadano"*.

A la vista de lo informado, se solicitó ampliación de información a la Consejería de Agricultura y Ganadería, la cual nos facilitó copia del informe remitido a la Inspección General de Servicios en relación con la provisión de puestos de trabajo de los Servicios Territoriales de León y Salamanca e informó, respecto a los cuerpos de personal funcionario a los que están adscritos los puestos de inspector de calidad de conformidad con la RPT de personal funcionario vigente, que en algunas secciones los puestos están reservados en exclusividad al cuerpo de técnicos y diplomados especialistas, escala de inspectores de calidad y fraude alimentario, mientras que, en otras secciones, los puestos también permitirían el acceso al personal funcionario del cuerpo de ingenieros técnicos agrícolas.

En primer lugar, en lo concerniente a la ocupación de los puestos vacantes de inspector de calidad por personal interino procedente de las bolsas de empleo derivadas de los procesos selectivos para el acceso al cuerpo de ingenieros técnicos agrícolas, no se puso en tela de juicio la aptitud de los integrantes de la bolsa para el desempeño de los puestos.

Es cierto que podía valorarse la posibilidad de que dichas plazas, en vez de ser ocupadas por personal interino, pudieran ser provistas mediante comisiones de servicios. Sin embargo, dicha decisión tiene encaje en la legítima discrecionalidad de decisión de la Administración y no resulta susceptible de reproche. No obstante lo anterior, se recordó que el

personal interino, de conformidad con lo establecido en el art. 15.1 de la Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León, no podía ser nombrado por plazo superior a 2 años y, en consecuencia, la Consejería de Agricultura y Ganadería tiene el deber de adoptar las medidas pertinentes para evitar que los nombramientos de personal interino se prorroguen en el tiempo con carácter indefinido.

Por lo que se refiere a la normativa reguladora de las relaciones de puestos de trabajo, en su calidad de instrumento técnico a través del cual la Administración racionaliza y ordena sus recursos humanos para una eficaz prestación del servicio público y establece los requisitos para el desempeño de cada puesto de trabajo, así como su valoración (art. 22.1 de la Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León), el objeto de la queja es el de valorar si la RPT de la Consejería de Agricultura y Ganadería, en lo concerniente a los puestos de inspectores de calidad de las secciones de industrias agrarias de los servicios territoriales, es ajustada a derecho.

Es preciso recordar que las administraciones públicas gozan de un margen de actuación suficientemente amplio para concretar en la organización el status del personal a su servicio y para consolidar, modificar y completar sus estructuras (STC 57/1990, STC 293/1993). Como han puesto de manifiesto las STS de 29 de enero de 2007 y 6 de febrero de 2008, la Administración, al confeccionar la RPT, de acuerdo con un método de valoración y clasificación que obtiene la definición del contenido formal de cada tipo de puesto de trabajo y la determinación de su posición relacional respecto de los demás puestos de trabajo a partir de la descripción de las tareas relevantes necesarias para el correcto desempeño de las funciones y la adecuada prestación de los servicios, debe emplear de manera crítica el margen de discrecionalidad técnica que el legislador le confiere para obtener la mejor conjugación de los recursos personales y de las estructuras administrativas de las que disponga.

Así pues, siendo indudable que la Administración dispone de un elevado margen de discrecionalidad a la hora de clasificar y organizar sus medios personales a través de la RPT, ha de tenerse en cuenta que estas decisiones, por un lado, no deben tener carácter discriminatorio y, por otro lado, tienen que garantizar el principio de igualdad, de tal modo que los puestos de trabajo que tengan asignadas las mismas funciones han de tener, salvo que exista motivación adecuada al respecto, los mismos requisitos de acceso y desempeño del puesto de trabajo.

Trasladada esta argumentación al caso que nos viene ocupando, consideramos que la pretensión de modificar la RPT de los puestos de trabajo de inspector de calidad existentes con anterioridad al Decreto 134/2001 con la finalidad de que puedan ser cubiertos por funcionarios del cuerpo de ingenieros técnicos agrícolas resultaba plenamente ajustada a derecho.

En efecto, al menos dos argumentos avalaban plenamente la solicitud formulada por el promotor de la queja: El primero, es la existencia de plazas de inspectores de calidad en distintas secciones de industrias agrarias (Burgos, Palencia y Soria) abiertas a funcionarios del cuerpo de ingenieros técnicos agrícolas, sin que constasen las diferencias entre los puestos de trabajo con base en las cuales en dichas provincias las plazas están abiertas al mencionado cuerpo de personal funcionario y, por el contrario, en el resto de provincias, las plazas están reservadas en exclusividad a personal funcionario del cuerpo de técnicos y diplomados especialistas, escala de inspectores de calidad y fraude alimentario. El segundo argumento, admitido por la Consejería de Agricultura y Ganadería, es que, en defecto de cuerpo técnico diplomado especialista, escala de inspectores de calidad y fraude alimentario, se había designado para el desempeño de estos puestos en régimen de interinidad a integrantes de la bolsa de trabajo derivada del proceso selectivo para el ingreso en el cuerpo de ingenieros técnicos agrícolas, por ser este cuerpo el más coincidente con los conocimientos que para el desempeño de los puestos se requieren.

En definitiva, era claro que el personal funcionario del cuerpo de ingenieros técnicos agrícolas reunía los requisitos para el desempeño de los puestos de inspectores de calidad de las secciones de industrias agrarias y, en consecuencia y en estricta aplicación del principio de igualdad, la Consejería de Agricultura y Ganadería debería realizar cuantas actuaciones resultasen pertinentes a fin de modificar la RPT, incluyendo en todos los puestos de trabajo, como ya ocurre en la actualidad en los puestos de algunas provincias, la posibilidad de acceso al personal funcionario de carrera del cuerpo de ingenieros técnicos agrícolas.

En virtud de todo lo expuesto, se remitió a la Consejería de Agricultura y Ganadería esta resolución:

“Que en aplicación de la doctrina sobre el principio constitucional de igualdad, se acometan las actuaciones oportunas para la modificación de la Relación de Puestos de Trabajo en lo concerniente a los puestos de Inspectores de Calidad de las Secciones de Industrias Agrarias de los Servicios Territoriales de Agricultura y Ganadería, incluyendo, entre los posibles Cuerpos de desempeño de tales puestos, al Cuerpo de Ingenieros Técnicos Agrícolas”.

La Consejería de Agricultura y Ganadería, en la respuesta a su resolución, indicó que tramitaría en la medida de lo posible la aprobación de las órdenes de estructura orgánica, tanto de los servicios centrales como de los servicios periféricos, así como las modificaciones de las relaciones de puestos de trabajo de personal funcionario y laboral derivadas de dichas órdenes,

momento en el cual se estudiaría la conveniencia de adscribir al cuerpo de ingenieros técnicos agrícolas los puestos de inspector de calidad que aún no lo incluyen.

1.5. Convocatoria de concursos de empleados públicos al servicio de la Administración de la Comunidad de Castilla y León

En el expediente **20121140** se hacía alusión a diversas denuncias presentadas ante la Viceconsejería de Función Pública y Modernización y las Consejerías de Agricultura y Ganadería y Sanidad, mediante las que se ponía de manifiesto el incumplimiento de la periodicidad legalmente establecida para las convocatorias de los concursos de traslados para el personal funcionario del cuerpo de veterinarios de la Administración de la Comunidad de Castilla y León y de los preceptos reguladores de la figura jurídica de la comisión de servicios, tanto en lo concerniente a su duración como en lo que afecta a sus fines.

En atención a nuestras peticiones de información se remitieron los correspondientes informes, de cuyo contenido se pueden destacar los siguientes extremos.

La Consejería de Agricultura y Ganadería informó que estaban autorizadas 16 comisiones de servicios de las especificadas en el art. 68 del Decreto 67/1999, de 15 de abril, por el que se aprueba el Reglamento general de ingreso del personal y de provisión de puestos de trabajo de los funcionarios al servicio de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, para puestos adscritos en exclusiva al cuerpo facultativo superior, escala sanitaria (veterinarios), con duración superior a dos años, lo que implicaba un total del 2,89% de los puestos existentes (553).

Por otra parte, la Consejería de Agricultura y Ganadería informó que, tras la publicación de la Orden ADM/59/2008, de 10 de enero, por la que se resolvían las pruebas selectivas convocadas en el marco del proceso de consolidación de empleo temporal y estabilidad en el empleo de personal sanitario por la Orden PAT/334/2006, de 7 de marzo, solicitó a la Dirección General de la Función Pública la convocatoria de un concurso de traslados para el personal citado en el escrito de queja. Sin embargo, la solicitud no pudo ser atendida debido a que existían varios incidentes de ejecución y recursos contencioso-administrativos sobre el proceso selectivo.

Finalmente, la Consejería indicó que, una vez que se hubiera modificado la relación de puestos de trabajo de personal funcionario de los servicios centrales y de los servicios territoriales, no tendrá inconveniente en proponer a la Viceconsejería de Función Pública y Modernización la convocatoria de un concurso de traslados para puestos adscritos al cuerpo facultativo superior, escala sanitaria (veterinarios).

La Consejería de Sanidad informó que, a fecha 20 de junio de 2012, eran 40 las comisiones de servicios de duración superior a dos años en el ámbito de la Consejería, todas ellas (salvo una) de fecha posterior a la Orden ADM/698/2008, de 2 de mayo, por la que se resuelve el concurso para la provisión de puestos de trabajo reservados al personal funcionario del cuerpo facultativo superior, escala sanitaria (veterinarios) convocado por Orden PAT/1216/2005, de 15 de septiembre.

Según exponía la Consejería de Sanidad, después de la reestructuración de las consejerías que integran la Administración de la Comunidad llevada a cabo mediante Decreto 2/2011, de 27 de junio, del Presidente de la Junta de Castilla y León, es necesario que se apruebe y publique el desarrollo de la estructura orgánica de los servicios centrales y territoriales y posteriormente se abordará la modificación de las relaciones de puestos de trabajo.

Asimismo, la Consejería de Sanidad informaba que en el año 2008 se realizaron actuaciones dirigidas a la convocatoria de concurso de méritos ordinario para la provisión de puestos de trabajo adscritos en exclusiva a funcionarios del cuerpo facultativo superior, escala sanitaria (veterinarios) con el objetivo principal de que el colectivo de funcionarios procedentes de las ofertas de empleo de los años 2005 y 2006, que se encontraban desempeñando sus puestos de trabajo en destino provisional obtuvieran un destino definitivo.

Sin embargo, la Orden ADM/59/2008, de 10 de enero, que resolvía el proceso selectivo convocado por Orden PAT/334/2006, de 7 de marzo, en el marco del proceso de consolidación de empleo temporal y estabilidad en el empleo del personal sanitario de la Administración de la Comunidad de Castilla y León resultó anulada y dejó sin efectos los nombramientos de dichos funcionarios, lo que generó una situación de pendencia que desaconsejaba la convocatoria de concurso alguno. Recientemente, por Orden HAC/20/2012, de 19 de enero, se ha resuelto el citado proceso selectivo, quedando pendientes algunos incidentes de ejecución.

La Consejería de Hacienda informó que desde el inicio de la legislatura ha acometido las actuaciones necesarias para la aprobación de las órdenes de estructuras orgánicas de las consejerías y el proyecto global de revisión de las relaciones de puestos de trabajo de toda la Administración General de la Comunidad y sus Organismos Autónomos. Tales actuaciones se concretaron en la elaboración de una guía de organización administrativa y de un manual de gestión para la elaboración de las propuestas de modificación de las RPT y en la constitución de un grupo de trabajo con la participación de las secretarías generales para analizar estos documentos.

Por otro lado, la Consejería de Hacienda, exponía que estaba trabajando en la convocatoria de un concurso ordinario para la provisión de plazas adscritas a los cuerpos generales (superior, gestión, administrativo y auxiliar) con el objeto de no retrasar el ejercicio del derecho de los funcionarios a la movilidad y que, una vez que se publicara esa convocatoria, podría estudiarse la posibilidad de trabajar en concursos de traslados para la provisión de plazas adscritas a cuerpos especiales bajo la premisa de que, dada la especificidad de los puestos objeto de concurso, la convocatoria de los procesos se realizaría siempre a propuesta de las consejerías respectivas.

En el último informe elaborado por las Consejerías de Sanidad y Agricultura y Ganadería, se volvía a informar que en la actualidad se sigue tramitando la elaboración de las órdenes de desarrollo de la estructura orgánica, tanto de los servicios centrales como de los servicios periféricos y que, mientras estas órdenes no estuviesen aprobadas, no se podrán abordar las modificaciones de las RPT.

En el caso de la Consejería de Sanidad, se aducían como circunstancias adicionales que impiden concluir el desarrollo de las estructuras orgánicas la complejidad del proceso, el condicionamiento del proceso por otros proyectos en desarrollo (en particular, el adelgazamiento de las estructuras administrativas, que en el ámbito de esa Consejería afectaba a la integración de la Administración General de la Consejería con la Gerencia Regional de Salud) y la vinculación de la estructura territorial con el nuevo Proyecto de Ley de Ordenación del Territorio de Castilla y León.

Finalmente, según se desprendía de este último informe, no había constancia de incidentes de ejecución de sentencia pendientes de resolución con relación al proceso selectivo convocado por Orden PAT/334/2006, de 7 de marzo, a excepción de algunos incidentes relacionados con requerimientos de práctica de prueba documental.

A la vista de lo informado, se estimó oportuno realizar las siguientes consideraciones, reiterando lo expuesto en anteriores Informes anuales.

Primera. Es indudable que el art. 48.2 a) LFPCL contempla la periodicidad anual de las convocatorias de los concursos, en cuanto sistema normal de provisión de puestos de trabajo del personal funcionario al servicio de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, y que tal periodicidad está siendo objeto de patente vulneración en lo concerniente al cuerpo facultativo superior, escala sanitaria (veterinarios).

Igualmente es indudable que en los casos expuestos por las Consejerías de Sanidad y Agricultura y Ganadería se ha infringido el plazo máximo de las comisiones de servicios de un

año renovable por otro y que la solución para subsanar dicha irregularidad pasa fundamentalmente por convocar el oportuno concurso, de tal manera que los puestos serían ocupados con carácter definitivo por los funcionarios correspondientes.

Segunda. Siendo patente que en lo que se refiere a la convocatoria de los concursos de personal funcionario al servicio de la Administración de la Comunidad de Castilla y León corresponde la aprobación a la Consejería competente en materia de función pública y la propuesta a las consejerías interesadas (art. 7.2 i LFPCL), lo cierto es que las quejas planteadas en los últimos años ante el Procurador del Común sobre el incumplimiento de la periodicidad anual de la convocatoria de los concursos en el colectivo del personal funcionario han venido poniendo de manifiesto que es necesario profundizar en los mecanismos de coordinación intraadministrativa, puesto que la responsabilidad del incumplimiento no se asume ni por la Consejería competente en materia de función pública (que achaca la infracción del deber legal a la falta de propuesta de convocatoria del concurso por la Consejería correspondiente) ni por las consejerías que deberían proponer la convocatoria (quienes, en la actualidad, justifican la vulneración por la necesidad de aprobar la modificación de la RPT como paso previo preceptivo a la propuesta de convocatoria).

Tercera. A tenor del contenido de los informes remitidos a esta institución, cabe indicar que las Consejerías de Sanidad y Agricultura y Ganadería sí han tenido a lo largo de estos años la intención de convocar el concurso requerido por el autor de la queja y que si ese concurso no se ha llevado a cabo, ello ha sido debido a diversas incidencias de carácter judicial no imputables a las consejerías que han de proponer la convocatoria del concurso.

Dicho esto, y centrándonos en los obstáculos existentes en la actualidad, hay que tener en cuenta, como indica la Consejería de Hacienda en su informe, que tanto la aprobación de las órdenes de desarrollo de las estructuras orgánicas, como la iniciativa para la elaboración y tramitación de las RPT corresponde a las consejerías. Igualmente, resulta incontrovertido que la aprobación de las nuevas RPT requieren la previa aprobación de las órdenes de desarrollo de las estructuras orgánicas por las correspondientes consejerías.

Así pues, habiendo sido resueltos, al parecer, los procesos judiciales que han afectado al cuerpo facultativo superior, escala sanitaria (veterinarios), el problema que actualmente impide que la convocatoria del concurso alcance efectividad es la necesidad de modificar la RPT de las consejerías previa aprobación de las correspondientes órdenes de adaptación de su estructura orgánica a la reestructuración de las consejerías que integran la Administración de la Comunidad llevada a cabo mediante Decreto 2/2011, de 27 de junio, del Presidente de la Junta de Castilla y León.

Pues bien, teniendo en cuenta que en la fecha de nuestra resolución habían transcurrido más de 18 meses desde que fue aprobado el Decreto de reestructuración administrativa por Presidencia de la Junta de Castilla y León, que no parecía previsible que a corto plazo fuesen aprobadas las modificaciones de las relaciones de puestos de trabajo previas a la convocatoria del concurso y que, incluso, existen circunstancias adicionales que implican una dificultad añadida a la aprobación de la nueva RPT en la Consejería de Sanidad, consideramos que las consejerías destinatarias de nuestra resolución estaban en condiciones de proponer la convocatoria del concurso requerido sin necesidad de que la nueva RPT fuese objeto de aprobación.

En este orden de cosas, se indicó que nuestra propuesta encontraba justificación en la convocatoria de concurso para los cuerpos generales de personal funcionario llevada a cabo por resolución de 19 de diciembre de 2012 de la Viceconsejería de Función Pública y Modernización, la cual, tal y como se indicaba en el informe elaborado por la Consejería de Hacienda, tiene el objeto de no retrasar el derecho de los funcionarios a la movilidad y en la voluntad manifestada por la Consejería de Hacienda de estudiar, previa propuesta de las consejerías afectadas, la posibilidad de convocar concursos de traslados para la provisión de plazas adscritas a cuerpos especiales.

Cuarta. En definitiva, es necesario que tanto las distintas consejerías en general, como la Consejería de Hacienda, en particular, en su calidad de Consejería que tiene atribuida la función de impulsar, coordinar y controlar la ejecución de la política de personal, agilicen los trámites conducentes a aprobar las nuevas estructuras orgánicas y, ulteriormente, a aprobar las correspondientes RPT, como paso previo a la convocatoria del concurso del cuerpo facultativo superior, escala sanitaria (veterinarios).

Ahora bien, en el caso de que los citados trámites se dilaten en el tiempo y con el fin tanto de garantizar la movilidad de los funcionarios como de erradicar los problemas que se derivan de las situaciones de provisionalidad de destino y de las comisiones de servicios prorrogadas en plazo superior al reglamentariamente establecido, la Administración de la Comunidad de Castilla y León se encuentra en condiciones de efectuar las convocatorias de concursos de cuerpos especiales que se estimen oportunas, algo que viene acreditado por la convocatoria del concurso de funcionarios de cuerpos generales, en la cual se incluyen garantías organizativas como la citada en la disposición undécima, punto 6 ("Podrán declararse desiertos los puestos incluidos en la presente convocatoria que resulten afectados por la tramitación de los correspondientes procedimientos de modificación de las vigentes Relaciones de Puestos de Trabajo, en cuanto impliquen su amortización o modificación").

En virtud de todo lo expuesto, consideramos oportuno formular la siguiente resolución:

"Primero.- Que por la Consejería de Hacienda se adopten las siguientes actuaciones:

- Dar cumplimiento a la Disposición Final Segunda de la Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León, iniciando las actuaciones normativas precisas para aprobar el reglamento regulador del procedimiento para la elaboración y aprobación de las relaciones de puestos de trabajo.

- Instar a las consejerías competentes, en cuanto a las convocatorias de concursos de funcionarios del Cuerpo Facultativo Superior, Escala Sanitaria (Veterinarios) y en el caso de que se dilaten en el tiempo la aprobación de las órdenes de estructura orgánica de las consejerías y de las consiguientes Relaciones de Puestos de Trabajo, que realicen las propuestas de convocatoria de concurso a fin de garantizar el derecho a la carrera profesional de los funcionarios públicos (art. 57.1.b).

Segundo.- Que por parte de las Consejerías de Sanidad y Agricultura y Ganadería se realicen las siguientes actuaciones:

- Aprobar a la mayor brevedad posible las órdenes de estructura orgánica de la Consejería, tanto de servicios centrales como de servicios periféricos, en atención a la reestructuración de las consejerías que integran la Administración de la Comunidad de Castilla y León llevada a cabo mediante Decreto 2/2011, de 27 de junio, del Presidente de la Junta de Castilla y León y las consiguientes Relaciones de Puestos de Trabajo.

- En el caso de que la adopción de las actuaciones citadas se dilate en el tiempo, efectuar propuesta de convocatoria del concurso de funcionarios del Cuerpo Facultativo Superior, Escala Sanitaria (Veterinarios), a tenor del antecedente que, a tales efectos, implica la reciente convocatoria de concurso para los Cuerpos Generales de personal funcionario llevada a cabo por resolución de 19 de diciembre de 2012 de la Viceconsejería de Función Pública y Modernización".

La respuesta a nuestra resolución fue emitida en los siguientes términos:

La Consejería de Agricultura y Ganadería manifestó que se comprometía a llevar a cabo, a la mayor brevedad posible, las actuaciones necesarias para que puedan ser aprobadas las órdenes de desarrollo de la estructura orgánica, tanto de los servicios centrales como de los servicios periféricos, en atención a la reestructuración de las consejerías que integran la

Administración de la Comunidad de Castilla y León realizada mediante Decreto 2/2011, de 27 de junio, del Presidente de la Junta de Castilla y León, así como las consiguientes modificaciones de las relaciones de puestos de trabajo.

Una vez efectuado lo anterior, esa Consejería propondría a la Consejería de Hacienda la convocatoria de un concurso de traslados para los puestos adscritos en exclusiva al cuerpo facultativo superior, escala sanitaria (Veterinarios).

Por su parte, la Consejería de Sanidad indicó que tomaría las medidas necesarias para impulsar una propuesta de convocatoria del concurso de funcionarios del citado cuerpo.

En idénticos términos a esta resolución se ha formulado otra en el expediente **20132815 y 11 acumulados** acerca de la ausencia de convocatoria de concurso de méritos para el personal funcionario del cuerpo de técnicos y diplomados (asistentes sociales) y del cuerpo facultativo superior (psicólogos, sociólogos y pedagogos) y en el expediente **20132619** (inspectores de consumo).

En el expediente **20121841** se abordó la falta de convocatoria por la Administración autonómica del concurso de traslados para el personal laboral fijo-discontinuo de la campaña de vigilancia y extinción de incendios forestales.

Según manifestaciones de los autores de la queja, un amplio número de trabajadores del citado colectivo presentó una petición al respecto ante la Consejería de Fomento y Medio Ambiente sin haber obtenido ningún tipo de respuesta escrita.

En atención a nuestro requerimiento de información se remitió el pertinente informe de la Consejería de Fomento y Medio Ambiente en el cual se hacía constar lo siguiente:

"La Consejería de Fomento y Medio Ambiente está realizando un estudio de la vigente relación de puestos de trabajo del personal laboral fijo-discontinuo vinculado al operativo de prevención y extinción de incendios forestales para adecuarlo a las actuales necesidades. Con esta finalidad, y una vez concluido el operativo de la vigente campaña, se han celebrado reuniones con todos los Servicios Territoriales de Medio Ambiente de la Comunidad. Una vez adecuada la relación de puestos de trabajo, se planteará la convocatoria de un concurso de traslados.

Por último, si las condiciones climatológicas exigieran establecer un dispositivo de emergencia fuera de la campaña de prevención y/o extinción de incendios forestales, esta Consejería realizaría los llamamientos conforme a lo dispuesto en el vigente Convenio Colectivo

para el Personal Laboral de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y Organismos Autónomos dependientes de ésta”.

A la vista de lo informado, el objeto de nuestra resolución pasaba por destacar, siguiendo la argumentación expuesta por los autores de la queja y ante la falta de respuesta por la Consejería de Fomento y Medio Ambiente a la petición formulada por el colectivo afectado, el conjunto de circunstancias que aconsejarían convocar a la mayor brevedad posible el concurso de traslados para la provisión de puestos de trabajo adscritos al personal fijo-discontinuo.

Primera. La existencia de plazas vacantes en toda la Comunidad de Castilla y León y de distintas categorías (se citaban oficial 1ª conductor, escucha de incendios, peones de montes) con periodos laborales de 3, 4, 6 y 9 meses, ocupadas por personal interino, lo que supone, en muchos casos, un periodo de contratación superior al desempeñado por los trabajadores fijos-discontinuos.

Segunda. La falta de convocatoria del concurso, además de la evidente limitación del derecho a la movilidad de los trabajadores fijos-discontinuos, se constituye en una potencial fuente generadora de problemas de conciliación de la vida familiar y laboral.

Tercera. El incumplimiento denunciado por los autores de la queja del art. 123 del Convenio Colectivo respecto al carácter prioritario de las contrataciones temporales de los puestos de la RPT de personal laboral de la entonces Consejería de Medio Ambiente a través de los trabajadores fijos discontinuos y la vulneración por la Administración del deber del art. 128 del Convenio de arbitrar un procedimiento restringido de acceso a plazas de RPT de personal laboral a tiempo completo dirigido a los trabajadores fijos-discontinuos que desempeñen puestos de RPT y reúnan los requisitos establecidos, constituyen una clara limitación de los derechos de los trabajadores en tanto circunstancias impeditivas de su movilidad y mejora profesional.

Cuarta. Existen precedentes de concursos de traslados para personal fijo-discontinuo, siendo convocado el último de ellos por Orden ADM/180/2009, de 23 de enero (*Bocyl nº. 26, de 9 de febrero de 2009*).

La totalidad de circunstancias expuestas nos llevaron a concluir la necesidad de llevar a efecto el concurso de traslados requerido por los autores de la queja.

Es cierto que la adecuación de la RPT constituye un paso de gran importancia que, en principio, debería ser adoptado con carácter previo al planteamiento de la convocatoria del

concurso de traslados y, para ello, la celebración de reuniones con los distintos servicios territoriales se concibe como un mecanismo adecuado.

Sin embargo, considerando que sería plenamente deseable la aprobación de la nueva RPT con anterioridad a la convocatoria del concurso de traslados, cabe indicar que tal aprobación, en el caso de que se prolongue en el tiempo, no debería constituir una causa impositiva del concurso y, en este sentido, se destacó que en el concurso de méritos convocado para personal funcionario de los subgrupos A1, A2, C1 y C2, pertenecientes a los cuerpos superior, de gestión, administrativo y auxiliar de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, la base undécima, punto 6, contemplaba expresamente la posibilidad de declarar desiertos los puestos incluidos en la convocatoria que resulten afectados por la tramitación de los correspondientes procedimientos de modificación de las vigentes RPT, en cuanto impliquen su amortización o modificación.

En conclusión, habiendo transcurrido aproximadamente cuatro años desde la última convocatoria de concurso de traslados para el personal laboral fijo-discontinuo del ámbito forestal y dado el incumplimiento de las previsiones del Convenio Colectivo del Personal Laboral al servicio de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y Organismos Autónomos dependientes de ésta (en especial, la convocatoria del procedimiento restringido para el acceso a plazas a tiempo completo contemplada en el art. 128), resultaba necesario agilizar los trámites de aprobación de la nueva RPT a fin de convocar a la mayor brevedad posible el concurso de traslados requerido por los autores de la queja.

En virtud de todo lo expuesto, formulamos a la Consejería de Fomento y Medio Ambiente la siguiente resolución:

"Que se adopten cuantas medidas resulten oportunas para agilizar los trámites conducentes a la convocatoria de concurso de traslados para el personal laboral fijo-discontinuo de la campaña de vigilancia y extinción de incendios forestales, y, en especial, los correspondientes a la adecuación de la Relación de Puestos de Trabajo del personal afectado".

La Consejería respondió a la resolución en los siguientes términos: *"Se comunica la aceptación del contenido de la resolución formulada en el sentido de agilizar los trámites conducentes a dicha convocatoria y, en especial, los correspondientes a la adecuación de la relación de puestos de trabajo del personal afectado".*

1.6. Convocatoria de órganos colegiados de la Agencia de Innovación y Financiación Empresarial de Castilla y León (AIFE)

En el expediente **20121075** se hacía alusión a la falta de respuesta por parte de los órganos competentes de la Consejería de Economía y Empleo a diversas solicitudes presentadas por la parte social de la comisión paritaria de la entonces Agencia de Innovación y Financiación Empresarial de Castilla y León (AIFE) relativa a la convocatoria de los órganos colegiados derivados del convenio colectivo (comisión paritaria, comisión de traslados, comité de seguridad y salud, comisión de formación y comisión para la igualdad de oportunidades).

Por otra parte, según manifestaciones del autor de la queja, la Administración no había entregado la documentación e información necesaria para que la comisión paritaria de la AIFE ejercitase las competencias que el Convenio Colectivo le asigna.

Finalmente, el reclamante afirmaba que la Agencia había incurrido en las siguientes vulneraciones del ordenamiento jurídico:

- No se ha efectuado convocatoria del fondo de acción social, cuando debería haberse efectuado dentro del primer trimestre del año natural.
- No se ha convocado concurso de traslados.
- No se ha aprobado la oferta de empleo público y no se han convocado procesos de promoción interna desde el año 2000.
- No se ha aprobado la relación de puestos de trabajo de la nueva AIFE.
- No se han adecuado las categorías profesionales y retributivas del personal integrado en la AIFE.
- No se ha constituido la mesa negociadora a que se comprometió la Junta de Castilla y León en la comisión de seguimiento del pacto industrial.

En atención a nuestro requerimiento de información se remitió un exhaustivo informe en el cual se daba respuesta a la totalidad de las cuestiones formuladas por el promotor de la queja.

Trasladado el contenido del informe al interesado, éste envió un escrito formulando alegaciones a lo expuesto por la Dirección General Adjunta de la Agencia de Innovación, Financiación e Internacionalización Empresarial, a la vista del cual se estimó oportuno remitir un requerimiento de ampliación de información a la Consejería de Economía y Empleo.

Este segundo requerimiento fue objeto de respuesta, nuevamente a través de un exhaustivo informe, cuyo contenido, al igual que lo acaecido en el primer informe, fue objeto de nuevas alegaciones por el promotor de la queja.

Examinada la extensa documentación obrante en el expediente y dada la manifiesta contradicción existente entre los planteamientos de la Administración y del autor de la queja, el objeto de nuestra resolución radicó en describir -de manera genérica y bajo la perspectiva de las tareas acometidas por los órganos colegiados derivados del Convenio- el alcance y contenido del derecho constitucional a la libertad sindical y al derecho de los empleados públicos a la negociación colectiva y a la participación en la determinación de las condiciones de trabajo [art. 15 b) LEBEP].

Por consiguiente, no resultando procedente la valoración de cuestiones que habían sido objeto de pronunciamiento judicial [en especial, la STSJCyL, (Sala de lo Social, Burgos)], por la que se reconoció, en contra del criterio sostenido por la Administración, la capacidad representativa del comité de empresa de los centros de trabajo de la ADE en Valladolid], significamos que la garantía del derecho de los representantes de los empleados públicos a participar activamente en la determinación de sus condiciones de trabajo resulta fundamental, máxime en un ente público como la nueva Agencia de Innovación, Internacionalización y Financiación Empresarial de Castilla y León, en el que se integran trabajadores de tres organizaciones plenamente diferenciadas: Un ente público de derecho privado, una fundación y una empresa pública.

En efecto, es indudable que la intervención de los representantes de los empleados públicos en los órganos colegiados contemplados, intervención que únicamente resultará posible si la Administración lleva a cabo la oportuna convocatoria, junto a la necesaria transparencia de la actuación administrativa, se constituyen como elementos fundamentales que garantizarían no solamente la mejor defensa de los derechos de los trabajadores, sino, sobre todo, que no se pusiera en entredicho y con carácter sistemático (tal y como se desprende de los diversos escritos presentados por el autor de la queja en la tramitación del expediente) la realización de muy diversas actuaciones administrativas de la Agencia.

Así pues, se estimó oportuno realizar una breve mención a la jurisprudencia en materia del alcance y contenido del derecho de los empleados públicos a la negociación colectiva y a la participación en la determinación de sus condiciones de trabajo.

En primer lugar, conviene recordar que el art. 28.1 CE reconoce el derecho de libertad sindical y acoge la pretensión de los sindicatos de participar en los procesos de negociación

colectiva, en cuanto parte esencial de su acción representativa, como reconocen las STC 53/82, de 22 de julio, 7/90, de 18 de enero, 13/90, de 26 de febrero, 75/92, de 14 de mayo, 168/96, de 29 de octubre, 90/97, de 6 de mayo y 224/2000, de 2 de octubre.

Por su parte, el art. 37.1 CE reconoce el derecho de negociación colectiva y de él se deriva tanto la garantía de una libertad negocial como la existencia de un mandato al legislador para establecer un sistema eficaz de negociación, habiendo destacado el Tribunal Constitucional en STC 4/83, de 28 de enero, STC 45/84, de 27 de marzo, STC 104/87, de 17 de junio, STC 75/92, de 14 de mayo, STC 164/93, de 18 de mayo y 80/2000, de 27 de marzo, que la negociación colectiva forma parte del derecho de libertad sindical, concebido como medio primordial de acción sindical para el cumplimiento de los fines constitucionalmente reconocidos en el art. 7 CE.

En este sentido, debe significarse que recientemente la STS de 21 de noviembre de 2012, siguiendo la doctrina contenida en anteriores sentencias de 18 de mayo de 2011, 24 de junio de 2011, 26 de octubre de 2011, 30 de noviembre de 2011 y 10 de julio de 2012, ha concretado que de conformidad al art. 37.1 LEBEP, donde se contemplan las materias que deben ser objeto de negociación con los representantes de los empleados públicos, resulta exigible el requisito de la negociación colectiva cuando el contenido del presupuesto o resolución administrativa de que se trate afecte a las condiciones de trabajo del personal funcionario o laboral.

En esta misma línea, las STS de 30 de septiembre de 2010 y 21 de octubre de 2010, valorando una de las muy diversas cuestiones que se desprenden de los diversos escritos presentados por el promotor de la queja en la tramitación del expediente, han interpretado que el art. 36.2 a) LEBEP exige, contrariamente a lo prevenido en la Ley 9/1987, de 12 de junio, que regula los órganos de representación, determinación de condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las administraciones públicas, que las decisiones de las administraciones que afecten a sus potestades de autoorganización, entre las que cabe citar las relativas a la aprobación de las relaciones de puestos de trabajo, como instrumento técnico legalmente previsto para llevar a cabo la ordenación del personal, en cuanto repercutan en las condiciones de trabajo de los funcionarios, sean objeto de negociación con las organizaciones sindicales.

Estas mismas sentencias, acogiendo la doctrina jurisprudencial de las STS de 21 de marzo y 8 de noviembre de 2002, consideran que se produce una vulneración del art. 28 CE con relación a los art. 37 y 103.3 CE y 37.2 a) LEBEP por cuanto, a pesar de ofrecerse un trámite de consulta a los sindicatos en el procedimiento de elaboración de la relación de

puestos de trabajo, en el cual éstos formularon alegaciones, sin embargo, no hubo una auténtica negociación colectiva a través del instrumento idóneo, cual es la mesa de negociación, que permite, entre otras cosas, que los razonamientos de los representantes de los funcionarios puedan ser tenidos en cuenta a la hora de elaborar la disposición recurrida. Por lo tanto, las sentencias estiman que, tratándose de un requisito relacionado con el ejercicio de un derecho fundamental, su ausencia debe valorarse como equivalente a un esencial trámite procedimental incardinable en el art. 62.1 e) LRJPAC.

En definitiva, el papel activo de los representantes legales de los empleados públicos, incluso desde el punto de vista del reconocimiento abstracto de la legitimación de los sindicatos para impugnar ante los órganos jurisdiccionales competentes las decisiones administrativas que afecten al personal al servicio de las administraciones públicas y la convocatoria, con la periodicidad establecida, de los distintos órganos colegiados citados por el autor de la queja resultan fundamentales a fin de lograr la mejor adopción de las decisiones que repercuten en las condiciones de trabajo de los empleados públicos en general y de los trabajadores representados en el ámbito del comité de empresa de los centros de trabajo de la Agencia de Innovación, Financiación e Internacionalización Empresarial de Castilla y León, en particular.

En atención a lo expuesto, se remitió a la Consejería de Economía y Empleo esta resolución:

"Que, con la finalidad de garantizar el derecho de los empleados públicos a la negociación colectiva y a la participación en la determinación de las condiciones de trabajo del art. 15 b) de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, se adopten por la Dirección de la Agencia de Innovación, Financiación e Internacionalización Empresarial de Castilla y León cuantas medidas resulten pertinentes para acordar, con la periodicidad establecida, la convocatoria de los órganos colegiados derivados del Convenio Colectivo (Comisión Paritaria, Comisión de Traslados, Comité de Seguridad y Salud, Comisión de Formación y Comisión para la Igualdad de Oportunidades)".

La Consejería de Economía y Empleo manifestó aceptar la resolución en los términos legalmente previstos, para lo cual indicó que se adoptarían por parte de la Dirección de la Agencia de Innovación, Financiación e Internacionalización Empresarial cuantas medidas resultasen pertinentes para acordar, con la periodicidad establecida, la convocatoria de los órganos colegiados derivados del convenio colectivo.

2. FUNCIÓN PÚBLICA DOCENTE

Las quejas presentadas en el año 2013 ascendieron a 23, experimentando un pequeño descenso respecto a las 29 quejas presentadas el año 2012. De ellas, el mayor número ha correspondido a las materias de sistemas de provisión (12, lo que implica un importante aumento sobre las 4 quejas presentadas en 2012), sistemas de selección (5, en cifra inferior a las 10 quejas de 2012) y retribuciones (3, también en descenso sobre las 9 registradas en 2012).

La colaboración prestada por la Consejería de Educación a nuestros requerimientos de información en la totalidad de expedientes tramitados ha sido plenamente satisfactoria.

2.1. Expectativa de destino de personal funcionario docente

En el expediente **20131126**, reiterando lo ya planteado en los expedientes **20101402** y **20120297**, se denunciaba la discriminación que sufre el profesorado del cuerpo de profesores técnicos de formación profesional de las especialidades de soldadura (228) y mecanizado y mantenimiento de máquinas (211) respecto a los profesores del resto de comunidades autónomas, en cuanto a la obtención de destino definitivo.

En este sentido, se volvía a afirmar que en las citadas especialidades aún había profesores cuyo ingreso tuvo lugar tras la oposición del año 2004 que carecían de destino definitivo y que en los concursos convocados por la Administración educativa de la Comunidad de Castilla y León (se citaba por el autor de la queja la relación provisional de puestos y vacantes a ofertar en el concurso de traslados convocado por la Orden EDU/858/2012, de 17 de octubre) no se incluían las plazas pertinentes que regularizarían la situación de provisionalidad denunciada.

En atención a nuestra petición de información se remitió un informe de la Consejería de Educación en el cual se hacía constar lo siguiente:

En primer lugar, respecto al número de profesores en expectativa en la actualidad hay un total de 12 profesores en la especialidad de mecanizado y mantenimiento de máquinas y 2 profesores en la especialidad de soldadura.

En segundo lugar, respecto a las medidas previstas y puestas en marcha para solucionar la problemática referida para todos los cuerpos, se han adoptado cuantas medidas están al alcance de la Administración educativa dentro de las limitaciones propias que la planificación educativa supone, debiendo subrayarse que ésta no se limita temporalmente al curso inmediatamente posterior, sino que es servicial a la estabilidad de las plazas y del

profesorado, de acuerdo con las previsiones de modificación de las plantillas en los centros. De hecho, siempre que existen horas suficientes y los cursos o ciclos están suficientemente consolidados, por tener una ratio de alumnos mantenida en los últimos cursos, con una previsión de que se mantengan en el tiempo y no se den determinadas circunstancias como las comentadas anteriormente, esas plazas son objeto de creación en las plantillas jurídicas.

En tercer lugar, respecto a los criterios seguidos para la determinación de las plazas vacantes de estas especialidades en el concurso de traslados convocado por Orden EDU/1419/2011, de 16 de noviembre, se informa que en todos los concursos tanto estatales como autonómicos que convoca la Consejería de Educación de la Junta de Castilla y León las plazas que se ofertan son las que se producen, al menos hasta el 31 de diciembre del curso escolar en el que se efectúa la convocatoria, así como aquellas que resulten del propio concurso siempre que, en cualquiera de los casos, la continuidad de su funcionamiento esté prevista en la planificación educativa y en función de los criterios de estabilidad del profesorado en un mismo centro que se puedan establecer, todo ello de conformidad con lo establecido, primero, en el RD 2112/1998, de 2 de octubre, por el que se regulan los concursos de traslados de ámbito nacional para la provisión de plazas correspondientes a los cuerpos docentes y posteriormente por el RD 1364/2010, de 29 de octubre, por el que se regula el concurso de traslados de ámbito estatal entre personal funcionario de los cuerpos docentes contemplados en la LO 2/2006, de 3 de mayo, de Educación y otros procedimientos de provisión de plazas a cubrir por los mismos.

En cuarto lugar, se facilitó un informe de seguimiento de las plazas ocupadas por los profesores de las mencionadas especialidades desde el curso 2008/2009 hasta la actualidad.

A la vista de lo informado y remitiéndonos a la argumentación jurídica desarrollada en los expedientes **20101402 y 20120297**, volvimos a subrayar que es indudable que la situación de los funcionarios docentes que se encuentran en expectativa de destino (especialmente por el elevado periodo de nueve años transcurrido, los procedentes de la oposición de 2004) constituye una circunstancia indeseada tanto para el personal afectado como para la propia Administración, y que, en consecuencia, resultaba necesario articular actuaciones, en el ámbito de la gestión de personal docente, que erradicasen las consecuencias de provisionalidad derivadas de la situación de expectativa de destino, las cuales afectarían no solamente a los interesados (dándoles estabilidad y continuidad en su puesto de trabajo, sin estar a expensas de que todos los cursos puedan cambiar de destino) sino también a la propia Administración (en tanto que parecía razonable pensar, como afirmaba el promotor de la queja,

que los destinos definitivos permitirían la continuidad pedagógica de las tareas por parte de los funcionarios docentes).

Los nuevos elementos de juicio a incluir en nuestra resolución pasaban por las alegaciones vertidas por el autor de la queja, una vez estudiado el informe de seguimiento de las plazas ocupadas por los profesores de las especialidades de soldadura y mecanizado y mantenimiento de máquinas desde el curso 2008/2009 hasta la actualidad.

A tenor de lo expuesto, y dada la discrepancia existente entre los datos facilitados por la Consejería de Educación y por el autor de la queja, estimamos que sería conveniente contrastar tales datos con el último fin de adoptar las medidas pertinentes para regularizar la situación de expectativa de destino que afecta a un importante número de profesores de las citadas especialidades.

Además, como afirmaba el reclamante, había que tener en cuenta que, además de los datos aportados, resultaría de interés conocer si existían plazas ocupadas por profesores interinos, en comisión de servicios o mediante otras figuras de provisión de puestos de trabajo al objeto de valorar si podían considerarse plazas consolidadas y, por consiguiente, ofertarse en el concurso. Y, por otra parte, también resultaba llamativa la invocación por la Consejería de la falta de plazas consolidadas como motivo justificante de la situación de expectativa de destino de los docentes afectados, cuando se han convocado plazas para oposiciones en los años 2008 y 2010.

En definitiva, si bien es indudable que la Administración se encuentra sujeta a limitaciones desde el punto de vista de la planificación educativa, no es menos indudable que los profesores de la Comunidad de Castilla y León en expectativa de destino (y, en particular, los de las especialidades de soldadura y mecanizado y mantenimiento de máquinas) se encuentran en una situación de desventaja frente al resto de profesores de otras comunidades autónomas y que dicha situación de provisionalidad genera una importante problemática de gestión y continuidad educativa, no solamente a los interesados, sino a la propia Administración, y, por ello, esta procuraduría insistió en la necesidad de adoptar las medidas oportunas (fundamentalmente, a través de la oferta de las plazas correspondientes en el correspondiente concurso) a fin de solucionar, en la mayor medida posible, el perjuicio que la expectativa de destino viene generando a los profesores que, desde hace varios años, permanecen en dicha situación.

En virtud de todo lo expuesto, consideramos oportuno formular a la Consejería de Educación la siguiente resolución:

"Que, reiterando la propuesta formulada en el expediente de queja 20120297, se proceda a emitir un informe exhaustivo con el seguimiento de las plazas ocupadas por profesores de las Especialidades de Soldadura y Mecanizado y Mantenimiento de Máquinas, con el fin de acometer cuantas actuaciones se estimen oportunas (fundamentalmente, la inclusión en las convocatorias de concursos de las correspondientes plazas) al objeto de regularizar, en la mayor medida posible, la situación de expectativa de destino en la que se encuentran diversos funcionarios docentes de las citadas Especialidades".

La Consejería de Educación aceptó la resolución poniendo de manifiesto que entre los objetivos prioritarios está el lograr que los funcionarios pertenecientes a esta Administración educativa consigan obtener su primer destino definitivo en el plazo más breve posible y que el informe exhaustivo del seguimiento de las plazas de soldadura y mecanizado y mantenimiento de máquinas, al que se hace referencia, es realizado de manera habitual por la Dirección General de Recursos Humanos, pero no solo con esa especialidad, sino con todas las que conforman los distintos cuerpos docentes, con la única finalidad de efectuar una correcta evaluación de las necesidades educativas y, por ende, conseguir la definición más correcta posible de las plantillas de personal, todo ello en aras de lograr la máxima estabilidad del profesorado que, siempre hemos entendido, redundará en la mejora y en la calidad del sistema educativo.

Finalmente se indicó que desde la Dirección General de Recursos Humanos se van a dar pasos para resolver esta y otras situaciones con la mayor celeridad posible, tal y como recomendaba esta institución.

Sobre la misma problemática se ha formulado en el expediente **20132042** una resolución a la Consejería de Educación, también aceptada, en los siguientes términos:

"Que en atención a los razonamientos jurídicos emitidos por el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, mediante Sentencias de 16 de marzo de 2010 y 8 de abril de 2011, por las que ha desestimado los recursos de apelación interpuestos por la Administración de la Comunidad de Castilla y León, imponiendo a la Consejería de Educación la inclusión en la convocatoria del concurso de traslados de personal funcionario docente de las plazas objeto de los recursos contencioso-administrativos, se proceda a emitir un informe exhaustivo con el seguimiento de las plazas ocupadas por Profesores Técnicos de Formación Profesional (Especialidad de Servicios a la Comunidad), con el fin de acometer cuantas actuaciones se estimen oportunas (en concreto, la inclusión en las convocatorias de concursos de las correspondientes

plazas) con la finalidad de regularizar a la mayor brevedad posible la situación de expectativa de destino en la que se encuentran 45 funcionarios docentes de la citada Especialidad”.

3. FUNCIÓN PÚBLICA SANITARIA

Las quejas presentadas en el año 2013 en la función pública sanitaria fueron 103, lo que significa un ligero descenso en relación con las quejas presentadas el año 2012 (119).

Los subsectores de la función pública sanitaria en los que mayor número de quejas se han presentado en el año 2012 han sido los de selección del personal (53, en patente descenso frente a las 100 presentadas el año 2012), provisión de puestos de trabajo (27) y carrera administrativa (7), superando en estos dos casos los datos del año anterior (8 y ninguna, respectivamente).

En el ámbito de la función pública sanitaria, se han formulado 13 resoluciones a la Consejería de Sanidad, de las cuales 8 fueron aceptadas (2 parcialmente), 4 rechazadas y la última en la fecha de cierre del informe estaba pendiente de respuesta.

Por lo que se refiere a la colaboración por parte de la Consejería de Sanidad, tenemos que volver a indicar, como en anteriores Informes anuales, que si bien, por un lado, ha dado respuesta expresa a la totalidad de nuestras peticiones de información y resoluciones, por otro lado, sigue incumpliendo el plazo de un mes establecido para dar respuesta a nuestros requerimientos de información.

3.1. Valoración de servicios prestados en procesos de provisión de puestos de trabajo de personal interino

En el expediente **20120429** se hacía alusión a la Orden de 26 de febrero de 1996, de la Consejería de Agricultura y Ganadería, por la que se regula el nombramiento del personal interino para los puestos de trabajo de carácter sanitario dependientes de la Consejería.

Según manifestaciones del autor de la queja, la citada norma no contempla la baremación de los servicios prestados por los interesados en aquellos casos en que funcionarios de carrera se ven desplazados de sus puestos de trabajo en ejecución de una sentencia judicial. En el caso concreto expuesto por el promotor de la queja, se trataba de la STSJCYL de 2 de octubre de 2009, Valladolid, que anula la base 7.2 a) de la Orden PAT/334/2006, de 7 de marzo, por la que se convocan pruebas selectivas para ingreso en el cuerpo facultativo superior, escala sanitaria (veterinarios) de la Administración de la Comunidad de Castilla y León

en el marco del proceso de la consolidación de empleo temporal y estabilidad en el empleo del personal sanitario.

El problema que volvía a exponer el reclamante radicaba en el hecho de que los servicios que había prestado como funcionario de carrera desde su nombramiento hasta la fecha de la ejecución de la sentencia no le eran computados a efectos del concurso para la provisión de puestos de trabajo interinos regulado en la Orden de 26 de febrero de 1996, lo que, en su opinión, implicaba una patente injusticia frente a los interesados que nunca obtuvieron la condición de personal funcionario de carrera, pero tuvieron la condición de personal interino a lo largo del periodo en el cual se desarrolló el proceso judicial.

Inicialmente, se acordó el archivo del expediente al entender que por parte de la Consejería se estaba valorando la posibilidad de modificar e incluso de derogar la Orden de 26 de febrero de 1996, para lo que se tendría en cuenta a las ocho personas que en ese momento ocupaban un puesto de trabajo adscrito a la Consejería de Agricultura y Ganadería en calidad de funcionarios interinos, habiendo tenido la condición de funcionarios de carrera en el marco del proceso convocado por la Orden PAT/334/2006, de 7 de marzo.

Ello no obstante, ante las nuevas alegaciones del reclamante, se decidió proceder a la reapertura del expediente. En atención a nuestra petición de información se remitió un nuevo informe de la Consejería de Agricultura y Ganadería en el cual se hacía constar:

Primero. Que por parte de la Consejería se seguía tramitando, cumpliendo todos los trámites previstos en la normativa reguladora de la función pública, la modificación de la Orden de 26 de febrero de 1996, de la Consejería de Agricultura y Ganadería, por la que se regula el nombramiento de personal interino para los puestos de trabajo de carácter sanitario de la Consejería.

Segundo. En dicha modificación se incluirían los pronunciamientos judiciales contenidos en las STSJCyL, Valladolid, de 19 de octubre de 2004, 16 de diciembre de 2004 y 18 de abril de 2008. Por el contrario, en la modificación no se incluiría la baremación de los servicios prestados por los interesados en aquellos casos en que funcionarios de carrera se vieron desplazados de sus puestos de trabajo en ejecución de una sentencia judicial.

A la vista de lo informado, se constataba que la problemática expuesta era idéntica a la ya abordada por esta institución en el expediente **20111542**, motivo por el cual nos reiteramos en la argumentación jurídica desarrollada en la resolución remitida a la Consejería de Sanidad a fin de que modificara la Orden de 7 de julio de 1988, de la Consejería de Cultura y

Bienestar Social, por la que se establece el procedimiento de nombramiento de personal interino en puestos adscritos a funcionarios sanitarios.

En consecuencia, por lo que se refiere a la cuestión de fondo, esto es, la procedencia de la baremación de los servicios prestados por el interesado desde el día en que tomó posesión de su plaza de funcionario hasta la fecha en la cual surtió efectos la anulación de su nombramiento, se significó que, en principio, la baremación realizada de los servicios prestados por el interesado atendía a la literalidad de la Orden de 26 de febrero de 1996, y, por lo tanto, la actuación administrativa resultaba ajustada a derecho.

No obstante lo anterior, es claro que la valoración de los servicios desarrollados por los aspirantes en calidad de personal interino, contratado administrativo de colaboración temporal, contratado laboral temporal o sustituto frente a la falta de valoración de los servicios prestados por los funcionarios de carrera cuyo nombramiento ha sido anulado por causas no imputables a su persona, genera una patente discriminación a estos últimos, en cuanto que, teniendo éstos la condición de funcionarios interinos, la experiencia laboral correspondiente al periodo anteriormente descrito no era objeto de baremación.

En este sentido, conviene indicar que la Consejería de Sanidad nos informó que en fecha 2 de enero de 2012 se remitieron a las comisiones de evaluación de los servicios territoriales de sanidad y bienestar social los criterios comunes a seguir respecto a la calificación con que se han de valorar ciertos méritos de los aspirantes a ser nombrados veterinarios interinos provinciales y que para el caso de anulaciones de nombramientos de funcionarios de carrera, los criterios aluden a la necesidad de tener en cuenta las correspondientes sentencias, diferenciando en atención a los pronunciamientos de nulidad o anulabilidad de tales nombramientos.

En definitiva, la búsqueda de una solución a la problemática objeto de la queja requería, como opción plenamente viable a nuestro juicio, la modificación de la Orden de 26 de febrero de 1996, incluyendo expresamente, como servicios prestados baremables, los servicios desempeñados por los aspirantes como personal funcionario de carrera, cuando, con posterioridad, han perdido esa condición en virtud de pronunciamientos judiciales.

En virtud de todo lo expuesto, consideramos oportuno formular la siguiente resolución:

"Que en atención a los argumentos expuestos se valore la posibilidad de modificar la Orden de 26 de febrero de 1996, por la que se regula el nombramiento de personal interino para los puestos de trabajo de carácter sanitario de la Consejería de

Agricultura y Ganadería, a fin de reconocer, dentro de los méritos valorables, los servicios prestados por los interesados en calidad de funcionarios de carrera, cuando los nombramientos han sido anulados a posteriori en cumplimiento de un fallo judicial”.

La Consejería de Agricultura y Ganadería contestó a nuestra resolución informando que la Orden de 26 de febrero de 1996, por la que se regula el nombramiento de personal interino para los puestos de trabajo de carácter sanitario estaba, en esos momentos, pendiente de estudio por la mesa general de negociación de personal funcionario y que se incorporarían a la misma los pronunciamientos judiciales en virtud de los cuales han de baremarse los servicios prestados en calidad de personal interino, contratado administrativo de colaboración temporal, contratado laboral temporal o sustituto, en plazas de veterinario.

No obstante lo anterior, la Consejería de Agricultura y Ganadería informó que tenía la intención de consensuar con la Consejería de Sanidad una Orden conjunta de nombramiento de personal interino para puestos de veterinarios y que en ese momento se acordaría, junto a la Consejería de Sanidad, la inclusión o, en su caso, la no baremación de los servicios prestados por los interesados en calidad de funcionarios de carrera, cuando los nombramientos han sido anulados *a posteriori* en cumplimiento de un fallo judicial.

3.2. Constitución de bolsa de empleo de enfermero/a especialista (matrona)

En el expediente **20131619** se aludía a la resolución de 13 de febrero de 2013, de la Dirección General de Recursos Humanos de la Gerencia Regional de Salud de Castilla y León, por la que se efectúa convocatoria para la constitución de la bolsa de empleo para personal estatutario de diversas categorías de enfermero/a especialista (concretamente, matrona) del Sacyl y se concede plazo para la presentación de la solicitud de participación junto con la documentación acreditativa de los méritos objeto de baremación.

Según manifestaciones del autor de la queja, en tanto no se constituyera la bolsa, los contratos temporales de matronas seguirían haciéndose mayoritariamente por una lista cero injusta, que no tiene en cuenta los principios de mérito y capacidad.

En atención a nuestro requerimiento de información se remitió un informe de la Consejería de Sanidad en el cual se hacía constar que como consecuencia del volumen de las solicitudes presentadas (más de 65.000), las gerencias de salud de área han estado realizando tareas de información y atención al público y que este hecho no ha permitido avanzar todo lo deseable en la compleja tarea de baremación y grabación de las solicitudes.

Asimismo, se informaba que debido a que la Dirección General de Recursos Humanos convocó de manera conjunta en su resolución de 13 de febrero de 2013 la constitución de la bolsa de empleo para personal de varias categorías, la previsión era aprobar la valoración provisional de méritos de los aspirantes en la misma fecha para todas las categorías convocadas.

A la vista de lo informado, conviene destacar que el objeto de la queja no radicaba tanto en la gestión que se venía realizando de la convocatoria de la bolsa de empleo llevada a cabo el año 2013, sino fundamentalmente en la excesiva dilación con la que la Gerencia Regional de Salud había procedido a iniciar los trámites para la constitución de la bolsa de empleo derivada del proceso selectivo convocado por Orden SAN/958/2010, de 29 de junio, para el acceso a la condición de personal estatutario fijo en plazas de matrona del Sacyl. Y ello, porque el proceso selectivo señalado finalizó mediante resolución de la Dirección General de Recursos Humanos de la Gerencia Regional de Salud de Castilla y León, de 7 de septiembre de 2011, por la que se nombró personal estatutario fijo a los aspirantes que superaron el proceso selectivo.

Así pues, pudiendo ser justificable el retraso en la baremación y grabación de las solicitudes presentadas, debido a su altísimo volumen, lo que no encontraba adecuada justificación era el plazo transcurrido desde la resolución finalizadora del proceso selectivo (septiembre de 2011) hasta la publicación de la resolución de convocatoria de la bolsa de empleo (febrero de 2013).

En efecto, la Ley 2/2007, de 7 de marzo, del Estatuto Jurídico del Personal Estatutario del Servicio de Salud de Castilla y León, dispone en su art. 34 que la selección de personal estatutario temporal se realizará a través de procedimientos que, previa negociación en la mesa sectorial del personal al servicio de las instituciones sanitarias públicas, se establezcan reglamentariamente y que permitan la máxima agilidad, respetando, en todo caso, los principios constitucionales de acceso a la función pública de igualdad, mérito, y capacidad, así como los de libre concurrencia y publicidad.

Igualmente, en este precepto se establece que con carácter general, la selección del personal estatutario temporal se llevará a cabo mediante la constitución de bolsas de empleo con los aspirantes de los procesos selectivos convocados en desarrollo de las correspondientes ofertas de empleo público.

Pues bien, teniendo en cuenta que de conformidad con lo establecido en el art. 2.3 del Decreto 5/2010, de 4 de febrero, por el que se regula la gestión de las bolsas de empleo

derivadas de los procesos selectivos para el ingreso en las categorías y especialidades de personal estatutario del Servicio de Salud de Castilla y León, no se contempla un plazo expreso para la realización de las resoluciones provisionales y definitivas de las bolsas, es indudable que la dilación en la constitución de la bolsa de matronas, en cuanto implica que no se está teniendo en consideración a los aspirantes del proceso selectivo finalizado en septiembre de 2011, genera a éstos la imposibilidad de acceder a los puestos de trabajo de su categoría.

Esta situación, como afirmaba el promotor de la queja en criterio compartido por esta institución, estaba suponiendo que los contratos temporales de matronas se seguían realizando por una lista cero injusta, cuyo orden de prelación viene determinado única y exclusivamente por la entrada de la correspondiente solicitud en el registro y que no tiene en cuenta los principios constitucionales de acceso al empleo público aludidos en el antes mencionado art. 34 de la Ley 2/2007, de 7 de marzo, del Estatuto Jurídico del Personal Estatutario del Servicio de Salud de Castilla y León.

A fin de solucionar esta situación y dar cumplimiento al deber de seleccionar al personal estatutario temporal a través de las bolsas de empleo derivadas de los procesos selectivos convocados en desarrollo de las correspondientes ofertas de empleo público, muy brevemente se recordó que la Ley 2/2010, de 11 de marzo, de Derechos de los Ciudadanos en sus relaciones con la Administración de la Comunidad de Castilla y León y de Gestión Pública, reconoce, entre los principios de actuación de la Administración autonómica, el principio de mejora continua (art. 5 h) y el principio de celeridad (art. 5 k).

En conclusión, resultaba necesario agilizar los trámites a fin de aprobar la resolución definitiva por la que se ha de aprobar la relación de aspirantes que integran la bolsa de la categoría que corresponda y, en particular, de la categoría de matrona.

En virtud de todo lo expuesto, consideramos oportuno formular la siguiente resolución:

"Que en cumplimiento de lo establecido en el art. 34 de la Ley 2/2007, de 7 de marzo, del Estatuto Jurídico del Personal Estatutario del Servicio de Salud de Castilla y León y con el fin de dar satisfacción al deber de seleccionar el personal estatutario temporal mediante la constitución de bolsas de empleo con los aspirantes de los procesos selectivos convocados en desarrollo de las correspondientes ofertas de empleo público, se adopten las medidas pertinentes para agilizar el procedimiento de constitución de las Bolsas de Empleo convocado por resolución de 13 de febrero de 2013 de la Dirección General de Recursos Humanos de la Gerencia Regional de Salud

y para aprobar, a la mayor brevedad posible, la resolución definitiva por la que se aprueba la relación de aspirantes que integran la Bolsa de la categoría que corresponda y, en particular, de la categoría de Matrona”.

La resolución fue aceptada por la Consejería de Sanidad.

3.3. Personal estatutario de libre designación

En el expediente **20131539** se denunciaba el uso excesivo del sistema de libre designación en la provisión de puestos de trabajo de personal estatutario de Sacyl.

Analizada la documentación obrante en nuestro poder, así como el contenido de la normativa aplicable, consideramos que, a la fecha, la actuación administrativa objeto de la queja se encontraba en vías de ser ajustada a derecho.

De conformidad con lo establecido en el art. 38.1 de la Ley 2/2007, de 7 de marzo, del Estatuto Jurídico del Personal Estatutario del Servicio de Salud de Castilla y León y en el art. 8 del Decreto 73/2009, de 8 de diciembre, por el que se regula el procedimiento de provisión y remoción de los puestos de trabajo de libre designación en los centros e instituciones sanitarias de la Gerencia Regional de Salud, “se proveerán por el procedimiento de libre designación los puestos de trabajo de carácter directivo y los puestos de trabajo de Jefe de Servicio y Jefe de Unidad, conforme se determine en las correspondientes plantillas orgánicas”.

El art. 3 del mencionado Decreto 73/2009 precisa que son puestos de trabajo de carácter directivo aquellos que figuren con tal carácter en las plantillas orgánicas de los centros e instituciones sanitarias del Servicio de Salud de Castilla y León, y en todo caso los siguientes:

- 1.- Gerente de Atención Primaria, Gerente de Atención Especializada y Gerente de Emergencias Sanitarias.
- 2.- Director Médico, Subdirector Médico y Director Asistencial de la Gerencia de Emergencias Sanitarias.
- 3.- Director de Gestión y Servicios Generales y Subdirector de Gestión y Servicios Generales.
- 4.- Director de Enfermería y Subdirector de Enfermería.

Por otra parte, la exposición de motivos del Decreto indica que para el resto de puestos de trabajo que lleven señalada la forma de provisión de libre designación en las distintas plantillas orgánicas, la justificación se basa en considerar el desempeño de los citados puestos de trabajo como uno de los pilares básicos sobre los que descansa la estructura

asistencial de los centros e instituciones sanitarias, al configurar a sus titulares como responsables de la organización y funcionamiento de las distintas unidades involucradas en la prestación de la asistencia sanitaria a los usuarios.

Pues bien, con relación a lo expuesto, las STSJCyL de 6 de febrero de 2013 y 11 de junio de 2013, en las que se valora la legalidad del sistema de libre designación para la provisión de puestos de supervisor de unidad y supervisor de área concluyen que las plantillas orgánicas deberán pormenorizar o detallar en los puestos calificados de libre designación las prescripciones legales o reglamentarias, de tal manera que la Administración tiene que satisfacer la carga de demostrar con argumentos convincentes, referidos al contenido funcional del puesto de trabajo de que se trate, que esos puestos pueden ser asimilados a los que legal y reglamentariamente están contemplados para la cobertura por libre designación.

Puesto que dicha carga no queda satisfecha con el argumento meramente formal de que así está previsto en la plantilla orgánica vigente, que es anterior a la aprobación de la normativa autonómica, el Tribunal Superior de Justicia ha considerado que las previsiones de las plantillas orgánicas referidas a los puestos ofertados en libre designación que no tienen el carácter de jefe de servicio o jefe de unidad y que no se encuentran en el listado del art. 3 del Decreto 73/2009, de 8 de octubre, vulneran la naturaleza del concurso como procedimiento normal provisorio de las plazas vacantes del personal estatutario del Sacyl, y, en consecuencia incurren en ilegalidad sobrevenida derivada de su falta de adaptación a la Ley 2/2007, de 7 de marzo, del Estatuto Jurídico del Personal Estatutario del Servicio de Salud de Castilla y León y al art. 8 del Decreto 73/2009, de 8 de diciembre.

A tenor de lo expuesto, la Consejería de Sanidad informó que estaba llevando a cabo las actuaciones necesarias para aprobar el Decreto regulador del procedimiento para la elaboración y modificación de las plantillas orgánicas para ejecutar los pronunciamientos judiciales y que este instrumento normativo permitiría la adecuación de las plantillas orgánicas al contenido de los distintos fallos judiciales.

3.4. Concurso de traslados para personal estatutario fijo de la categoría de técnico en cuidados auxiliares de enfermería

El motivo fundamental del expediente **20131566 y 8 acumulados** se concretaba en la falta de convocatoria por la Consejería de Sanidad de concurso de traslados para personal estatutario fijo de la categoría de técnicos en cuidados auxiliares de enfermería.

Según manifestaciones de los reclamantes, la falta de convocatoria del concurso estaba generando un grave perjuicio al colectivo de aspirantes seleccionados en el proceso

selectivo convocado por Orden SAN/946/2008 que tomaron posesión de sus puestos de trabajo en febrero de 2011, en tanto que, dado el escaso número de plazas ofertadas en algunas provincias, se vieron obligados a obtener destino en provincias distintas a aquéllas en las que tienen su residencia habitual.

Asimismo, los promotores de la queja denunciaban que el citado colectivo se vería perjudicado por el posible nombramiento, con carácter previo al concurso, de los aspirantes que superaron el proceso selectivo convocado por Orden SAN/854/2011, de 21 de junio y que uno de los efectos colaterales de la demora de convocatoria del concurso era la prolongación de las comisiones de servicio por plazo superior a la duración máxima establecida.

En atención a nuestra petición de información se remitió un informe de la Consejería de Sanidad en el cual se hacía constar lo siguiente:

Primero. Que aún se encontraba en tramitación el concurso convocado para la provisión de plazas de personal estatutario de las categorías de técnico superior en imagen para el diagnóstico y técnico en cuidados auxiliares de enfermería, convocado por Orden SAN/1147/2010, de 28 de julio, debido a las Sentencias 583/2012 y 539/2012, ambas dictadas por el Juzgado de lo Contencioso Administrativo nº 1 de Valladolid.

A la vista de ello y de los posibles efectos de la litigiosidad mencionada, la Dirección General de Recursos Humanos de la Gerencia Regional de Salud no había realizado previsión alguna en relación a futuras convocatorias de concursos de traslados en la categoría objeto de la queja.

Segundo. La publicación de los aspirantes aprobados en el proceso selectivo convocado por la Orden SAN/854/2011, de 21 de junio, para el acceso a la condición de personal estatutario fijo de la categoría de técnico en cuidados auxiliares de enfermería y la oferta de plazas correspondiente se realizarán una vez resueltos los recursos pendientes relativos a tal proceso de selección.

Tercero. El número de comisiones de servicio autorizadas en plaza vacante a personal estatutario fijo de la categoría de técnico en cuidados auxiliares de enfermería, cuya duración se prolongaba por periodo superior a dos años de acuerdo con los datos obrantes en la Dirección General de Recursos Humanos y los facilitados por las Gerencias de Salud de Área ascendía a 54.

A la vista de lo informado, se realizaron las siguientes consideraciones:

Primera. La Ley 2/2007, de 7 de marzo, del Estatuto Jurídico del Personal Estatutario del Servicio de Salud de Castilla y León, reconoce al personal estatutario en su art. 8.1 e) el derecho a la movilidad voluntaria, promoción interna y desarrollo profesional, en la forma que prevean las disposiciones aplicables en cada caso.

En este sentido, constituyendo el concurso de traslados (art. 36.1 de la Ley 2/2007) el procedimiento normal de provisión de las plazas vacantes de cada categoría y especialidad, así como, en su caso, del mismo nivel asistencial, en el ámbito de los centros e instituciones sanitarias del Servicio de Salud de Castilla y León, es indudable que el mecanismo o sistema que va a permitir a los empleados públicos ejercitar su derecho a la movilidad voluntaria va a ser, precisamente, la convocatoria del concurso de traslados.

Segunda. En el caso de los técnicos en cuidados auxiliares de enfermería que tomaron posesión de sus puestos de trabajo en febrero de 2011, cabría entender que su derecho a la movilidad voluntaria, máxime si se tiene en cuenta que no existía previsión alguna respecto a la convocatoria de un nuevo concurso de traslados, estaba siendo objeto de vulneración.

No obstante, esta conclusión debía ser matizada en tanto que las circunstancias expuestas en el informe remitido por la Consejería de Sanidad podrían justificar la falta de convocatoria de un concurso de traslados con posterioridad a la toma de posesión del personal estatutario afectado.

En efecto, encontrándose en tramitación el concurso convocado por Orden SAN/1147/2010, de 28 de julio, debido, como antes se indicó, a las Sentencias 583/2012 y 539/2012 dictadas por el Juzgado de lo Contencioso Administrativo nº 1 de Valladolid, resultaba necesario que emitiera la resolución definitiva de tal concurso antes de llevar a cabo una nueva convocatoria.

Y, por otra parte, desde el punto de vista de la gestión de personal, parecía razonable que por parte de la Administración sanitaria, con carácter previo a la convocatoria de un nuevo concurso, se procediera a realizar los nombramientos de los aspirantes aprobados en el proceso selectivo convocado por Orden SAN/854/2011, de 21 de junio y la oferta de las plazas correspondientes, puesto que en caso contrario dichos nombramientos se aplazarían por un periodo de tiempo que, además de sumamente prolongado, carecería de apoyo jurídico al efecto.

Tercera. En cualquier caso, lo que no generaba duda alguna es que el colectivo de aspirantes seleccionados en el proceso selectivo convocado por Orden SAN/946/2008, de 29 de mayo, que tomaron posesión de sus puestos de trabajo en febrero de 2011 y que, en muchos

casos, prestaban sus servicios en localidades alejadas de su residencia habitual, no había podido ejercer su derecho a la movilidad voluntaria, lo cual estaba ocasionando a los empleados públicos afectados importantes problemas, siendo, quizás, los más destacables, los relativos a la conciliación de la vida familiar y laboral.

Pues bien, si se tiene presente que la Consejería de Sanidad no estaba convocando los concursos de traslados con la periodicidad preferente de dos años citada en el art. 37.2 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud, la medida más positiva a fin de garantizar el derecho de los empleados públicos (y que, igualmente, favorecería la gestión de personal por parte de la Gerencia Regional de Salud, en cuanto que generaría la ocupación, con destino definitivo, de los puestos de trabajo) era la convocatoria de concurso de traslados mediante procedimiento abierto y permanente de los arts. 37 de la Ley 2/2007 y 29 del Decreto 8/2011, de 24 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de selección y determinadas formas de provisión de plazas y puestos de trabajo de personal estatutario en centros e instituciones sanitarias dependientes de la Gerencia Regional de Salud.

Cuarta. Otra consecuencia contraria a derecho que se derivaba de la falta de convocatorias suficientes de concursos de traslados por las administraciones públicas era la prolongación de situaciones derivadas de sistemas de provisión de puestos de trabajo de carácter temporal.

En el supuesto concreto objeto de la queja, la vulneración tendría lugar, según se desprendía de los datos contenidos en el informe elaborado por la Consejería de Sanidad, en las 54 comisiones de servicio autorizadas en plaza vacante que, en la fecha de nuestra resolución, superaban el periodo máximo de duración de dos años contemplado en el art. 46.5 de la Ley 2/2007.

Pues bien, sin perjuicio de que las comisiones de servicio finalizasen en los supuestos descritos en el mencionado art. 46.5 y presuponiendo que la plaza o puesto de trabajo vacante ocupado en comisión de servicios, de conformidad con lo establecido en el art. 46.2, sería incluido en el proceso de provisión correspondiente, parece claro que la regularización de las comisiones de servicio pasa fundamentalmente por la provisión definitiva de la plaza o puesto, esto es, a través de la asignación del correspondiente puesto en el concurso de traslados de la categoría de que se trate.

En virtud de todo lo expuesto, consideramos oportuno formular a la Consejería de Sanidad la siguiente resolución:

"1.- Que, a fin de garantizar en la mayor medida posible el derecho a la movilidad voluntaria reconocido al personal estatutario en el art. 8.1 e) de La Ley 2/2007, de 7 de marzo, del Estatuto Jurídico del Personal Estatutario del Servicio de Salud de Castilla y León, se articulen cuantas actuaciones se estimen oportunas para que las convocatorias de concursos de traslados se lleven a cabo mediante procedimiento abierto y permanente, de conformidad con lo establecido en el art. 37 de la citada Ley.

2.- Que, en tanto no se lleve a efecto el sistema de concurso de traslados abierto y permanente, se adopten las medidas pertinentes a fin de resolver, a la mayor brevedad posible, el concurso para la provisión de plazas vacantes de la categoría de Técnico en Cuidados Auxiliares de Enfermería convocado por Orden SAN/1147/2010, de 28 de julio y de realizar los nombramientos de los aspirantes aprobados en el proceso selectivo convocado por la Orden SAN/854/2011, de 21 de junio, para, a continuación, convocar el correspondiente concurso de traslados en el que puedan participar los empleados públicos estatutarios fijos que obtuvieron su plaza en el proceso selectivo convocado por Orden SAN/946/2008, de 29 de mayo".

La resolución fue aceptada por la Consejería de Sanidad.

3.5. Abono de complemento de carrera profesional

El motivo del expediente **20131341**, se concretaba en la falta de abono del complemento de carrera profesional de grado I (categoría de celador) a una empleada pública estatutaria fija que tenía reconocido el grado a través del procedimiento extraordinario resuelto en fecha 11 de abril de 2007.

Según manifestaciones del autor de la queja, la interesada había requerido en diversas ocasiones el abono del citado complemento sin que la Administración hubiera emitido la oportuna respuesta.

En atención a nuestra petición de información se remitió un informe inicial de la Consejería de Sanidad en el cual se hacía constar que en aquellos casos en que el personal no estaba en activo en la categoría que tiene reconocido el grado resultaba de aplicación lo previsto en el art. 66.3 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud, que indica que "el personal estatutario excedente por prestación de servicios en el sector público no devengará retribuciones, y el tiempo de permanencia en esta situación les será reconocido a efectos de trienios y carrera profesional, en su caso, cuando reingresen al servicio activo".

Por lo tanto, la Consejería de Sanidad consideraba improcedente el derecho al abono del complemento requerido y que no se podrían percibir las retribuciones de la categoría profesional en la que no se están prestando servicios hasta que se produzca el reingreso al servicio activo en la misma.

Asimismo, junto al citado informe, la Consejería de Sanidad adjuntó copia de las STSJCyL, Burgos, de 28 de enero de 2011 y 20 de febrero de 2012, las cuales han estimado la pretensión de los demandantes en el sentido de reconocer su derecho a percibir las retribuciones correspondientes al complemento de carrera por el grado correspondiente a la categoría en la que ha sido reconocido, y ello con independencia de que los empleados públicos presten servicios en otra categoría diferente.

A la vista de lo informado, el problema se concretaba en determinar si la empleada pública tenía derecho a percibir desde el día 1 de enero de 2007 el complemento del grado I de carrera profesional que tenía reconocido en la categoría de celador, teniendo en cuenta que la empleada pública se encuentra en la actualidad en situación administrativa de servicio activo en una categoría (auxiliar administrativo), distinta a aquélla en la que tiene reconocido el grado I.

Pues bien, estudiada la documentación relacionada con el asunto, lo cierto es que los únicos pronunciamientos judiciales firmes sobre la materia (STSJCyL, Burgos, de 28 de enero de 2011 y 20 de febrero de 2012) han estimado el derecho del personal estatutario excedente que posee reconocimiento de grado a percibir el complemento correspondiente.

En virtud de todo lo expuesto, consideramos oportuno formular la siguiente resolución:

"Que en seguimiento de los Fundamentos de Derecho contenidos en las Sentencias de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, Burgos, de 28 de enero de 2011 y 20 de febrero de 2012 y de lo contemplado en el punto 4 de las Instrucciones de 10 de junio de 2011 del Director Gerente de la Gerencia Regional de Salud, y desconociéndose la existencia de pronunciamientos judiciales en contrario, se proceda a reconocer a la empleada pública estatutaria fija el derecho a percibir el complemento de Grado I de carrera profesional que tiene reconocido en la categoría de Celador, con fecha de efectos 1 de enero de 2007".

La resolución fue rechazada por la Consejería de Sanidad aludiendo a la Sentencia dictada en un caso similar en el año 2013 por el Juzgado de lo Contencioso Administrativo nº 1 de Ávila.

En el expediente **20131564** se aludía a la solicitud de homologación de carrera profesional presentada en fecha 7 de abril de 2011 por un auxiliar administrativo, mediante la que requiere el reconocimiento del grado de carrera profesional que tenía acreditado en el Hospital Universitario "La Paz" de Madrid, en cumplimiento de lo establecido en el art. 2 a) del Acuerdo por el que se fijan los criterios generales de homologación de los sistemas de carrera profesional del personal de los servicios de salud (*BOE nº 50, de 27 de febrero de 2007*).

En atención a nuestras peticiones de información se remitieron dos informes por la Consejería de Sanidad, de los cuales cabe destacar los siguientes extremos:

Primero. El art. 10 del Decreto 43/2009, de 2 de julio, por el que se regula la carrera profesional del personal estatutario de los centros e instituciones sanitarias del Servicio de Salud de Castilla y León se encuentra suspendido por aplicación de la disposición adicional octava de la Ley 1/2012, de 28 de febrero, de Medidas Tributarias, Administrativas y Financieras. Así pues, en la actualidad las convocatorias se encuentran suspendidas, lo que afectaría a la solicitud citada por el promotor de la queja.

Segundo. El mecanismo de homologación es el previsto en la letra f) del punto 2.2 del art. 9 del Decreto 43/2009, de 2 de julio. Según este precepto, recibidas las correspondientes solicitudes, incumbe a la comisión central, atendiendo exclusivamente al grado que tuviera reconocido el interesado como personal estatutario fijo en otro servicio de salud, proponer la homologación al Director Gerente de Sacyl y, en caso contrario, se propondrá la no aceptación de la solicitud.

Tercero. El procedimiento seguido en la homologación de los grados de carrera se concreta en la apertura del correspondiente expediente, comprobándose la acreditación del grado alegado, si dicha acreditación se ha concedido como personal estatutario fijo y si el grado solicitado está habilitado mediante la oportuna convocatoria en nuestra Comunidad. Cumplidos estos tres requisitos, se procede a proponer la homologación al Director Gerente de Sacyl.

Cuarto. Se facilitan los datos de las reuniones de la comisión central en las que se han analizado las homologaciones solicitadas. Respecto a las últimas reuniones celebradas, se informa que en la reunión de 20 de abril de 2011 se admitieron 228 solicitudes de un total de 234 y se propuso la denegación de las 6 restantes por no tener la misma categoría que les había sido reconocida en las respectivas comunidades autónomas y que en la siguiente reunión de la comisión central de 10 de enero de 2013 no se incluyó en el orden del día el estudio de propuestas de nuevas homologaciones.

Por lo que se refiere a esta cuestión, es cierto, como se indicaba en el informe remitido por la Consejería de Sanidad, que el reconocimiento individual del grado del personal estatutario al servicio de la Gerencia Regional de Salud de Castilla y León se encuentra suspendido temporalmente en virtud de lo dispuesto en la mencionada disposición adicional octava de la Ley 1/2012, de 28 de febrero, de Medidas Tributarias, Administrativas y Financieras. Por consiguiente, puesto que la norma entró en vigor el día 1 de marzo de 2012, en principio, nada obstaría al reconocimiento de la solicitud formulada por el interesado, ya que la misma tuvo entrada en la Administración autonómica en fecha 7 de abril de 2011, esto es, muy anteriormente a la entrada en vigor de la suspensión legal e, incluso, con anterioridad a la reunión de la comisión central de 20 de abril de 2011 que, al parecer, fue la última en que se tramitaron solicitudes de homologación.

Así pues, si el interesado presentó su instancia con anterioridad a la entrada en vigor de la suspensión temporal acometida por la Ley 1/2012 y si el reconocimiento del grado de carrera acreditado por un profesional de otro servicio de salud, de conformidad con lo establecido en el punto 2 a) del Acuerdo por el que se fijan los criterios generales de homologación de los sistemas de carrera profesional del personal de los servicios de salud, se produce de manera automática, ha de concluirse que el empleado público tiene derecho a obtener la homologación del grado de carrera profesional que tenía acreditado en la categoría de auxiliar administrativo (personal estatutario fijo) en la Comunidad de Madrid.

En definitiva, puesto que, por un lado, el reconocimiento del grado de carrera acreditado por los profesionales de los diversos servicios de salud ha de ser automático y, por otro lado, la medida suspensiva de las convocatorias de los diferentes grados de carrera profesional no puede ser aplicada con carácter retroactivo a las solicitudes de homologación pendientes de resolver, concluimos que el empleado público estatutario fijo tenía derecho a acceder a la homologación solicitada y, por consiguiente, al abono de la retribución complementaria correspondiente con fecha de efectos de la presentación de su solicitud.

La resolución remitida a la Consejería de Sanidad fue la siguiente:

"Que en cumplimiento de lo establecido en los art. 42 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común y 19.1 de la Ley 2/2010, de 11 de marzo, de Derechos de los Ciudadanos en sus relaciones con la Administración de la Comunidad de Castilla y León y de Gestión Pública, se proceda por la Gerencia Regional de Salud de Castilla y León, a la mayor brevedad posible, a emitir resolución expresa respecto de la solicitud de acceso a la carrera profesional de la Gerencia Regional de Salud de Castilla y León

por el procedimiento de homologación para el personal estatutario fijo presentada en fecha 7 de abril de 2011 por el Auxiliar Administrativo (...), accediendo a la misma de conformidad con lo establecido en la letra a) del punto 2 Grados de la carrera y efectos del Acuerdo por el que se fijan los criterios generales de homologación de los sistemas de carrera profesional del personal de los servicios de salud (BOE de 27 de febrero de 2007)”.

La Consejería de Sanidad respondió a la resolución manifestando que cuando se reúna la comisión central, en su calidad de órgano competente para valorar las solicitudes de reconocimiento del grado del personal estatutario fijo procedente de otro servicio de salud, se procedería a estudiar y responder la solicitud citada por el autor de la queja.

4. FUNCIÓN PÚBLICA POLICIAL

En el ámbito de la función pública policial se presentaron 56 quejas lo que supone un muy importante incremento sobre las 6 del año 2012.

En el año 2013, el gran aumento del número de las quejas viene debido al subapartado de retribuciones (35 quejas), y, sobre todo, al gran número de reclamaciones relativo al abono del complemento específico a los miembros de la policía local del Ayuntamiento de San Andrés del Rabanedo. Igualmente son destacables las 11 quejas presentadas en materia de régimen disciplinario, 10 de las cuales venían referidas a la Guardia Civil.

En el año 2013 se formularon 2 resoluciones (la primera a la Consejería de Fomento y Medio Ambiente relativa a la tramitación de la reforma de la Ley de Coordinación de Policías Locales, que fue aceptada y la segunda, remitida al Ayuntamiento de León, sobre la denegación de un permiso a un agente de la policía local, que no ha sido objeto de respuesta).

Finalmente, por lo que se refiere a la colaboración de las administraciones en la materia de función pública policial, al igual que en años anteriores, las actuaciones se han desarrollado sin incidencias destacables.

En el expediente **20132905**, el autor de la queja se refería a las actuaciones que se están llevando a cabo a fin de modificar la Ley 9/2003, de 8 de abril, de Coordinación de Policías Locales de Castilla y León.

Según se manifestaba en el escrito de queja, la actual regulación del turno de movilidad citado en el art. 33.3 de la Ley puede considerarse discriminatoria y contraria a

derecho, viéndose afectados por la actual normativa principios y derechos fundamentales consagrados en nuestra Constitución.

Así, el reclamante entendía que el turno de movilidad debería ser revisado en los siguientes términos:

- Fijar el turno de movilidad como un procedimiento de provisión de puestos de trabajo y no como un sistema de acceso.
- Computar todos los años de prestación de servicios como policía local (no solo los del cuerpo de procedencia e independientemente del municipio de Castilla y León donde se hayan desarrollado) a los efectos de poder optar a la participación en el turno de movilidad.
- Eliminación de las pruebas de acceso, fijando como procedimiento de acceso el concurso de méritos.
- Rebajar la antigüedad mínima de 5 años exigida para poder optar al turno de movilidad.

En atención a nuestra petición de información se recibió un informe de la Consejería de Fomento y Medio Ambiente en el cual se hacía constar lo siguiente:

Primero. Con fecha 4 de septiembre de 2013, la Comisión Regional de Coordinación de Policías Locales de Castilla y León, como consecuencia de la Proposición No de Ley aprobada por el Pleno de 23 de mayo de 2013 de las Cortes de Castilla y León, acordó la formación de un grupo de trabajo encargado de redactar un borrador de anteproyecto de modificación de la Ley 9/2003, de 8 de abril, de Coordinación de Policías Locales de Castilla y León.

Segundo. El citado grupo de trabajo se encuentra constituido y ha comenzado a realizar sus funciones. Sin embargo, aún no se cuenta con un borrador del anteproyecto definitivo y, por consiguiente, no es posible determinar en la actualidad la fecha prevista de aprobación de la nueva normativa.

Tercero. En la práctica son relativamente frecuentes las permutas entre funcionarios de cuerpos de policía local de ayuntamientos de la Comunidad de Castilla y León entre sí e, incluso, con ayuntamientos de otras comunidades autónomas.

A la vista de lo informado por esa Consejería y valorada la exhaustiva argumentación desarrollada por el autor de la queja, esta procuraduría consideró que la pretensión de revisar la regulación del turno de movilidad, con carácter principal en el sentido de fijar dicho turno como un procedimiento de provisión de puestos de trabajo y no como un sistema de acceso al empleo público, venía convenientemente motivada y, por lo tanto, debería ser objeto de estudio

y valoración por el grupo de trabajo a fin de incorporar, si así se estimase oportuno, esa nueva regulación en el borrador de anteproyecto de modificación de la Ley 9/2003, de 8 de abril, de Coordinación de Policías Locales de Castilla y León.

La argumentación que avala la pretensión del autor de la queja se puede resumir en los siguientes puntos:

Primero. Diversas comunidades autónomas han establecido expresamente el turno de movilidad como sistema de provisión de puestos de trabajo (concurso de méritos) en su normativa reguladora de los cuerpos de policía local.

Segundo. Si el procedimiento excepcional de provisión de puestos de trabajo de la permuta, previsto en el Decreto 315/1964, de 7 de febrero, por el que se aprueba la Ley de Funcionarios Civiles del Estado se ajusta a derecho y viene realizándose en la práctica, en su calidad de mecanismo de cambio de puesto de trabajo de dos funcionarios en quienes recaen identidad de puestos y funciones, ha de considerarse incongruente que el turno de movilidad se configure como sistema de acceso a la función pública. Esto es, si dos funcionarios policiales - siempre y cuando cumplan los requisitos establecidos legalmente- pueden cambiar sus puestos de trabajo sin tener que superar ningún tipo de prueba de acceso, carece de sentido que quienes ya tienen la condición de funcionarios de los cuerpos de policía local tengan que superar unas pruebas eliminatorias y, además, esperar un plazo de 5 años para poder participar en un turno de movilidad en el ámbito de nuestra Comunidad Autónoma.

Tercero. El Decreto 84/2005, de 10 de noviembre, por el que se aprueban las normas marco a las que han de ajustarse los reglamentos de las policías locales en el ámbito de la Comunidad de Castilla y León señala en su art. 57 que el acceso a las diferentes categorías de los cuerpos de policía local se realizará siempre mediante oposición o concurso-oposición, siendo uno de los sistemas el de movilidad.

De dicho precepto han de realizarse dos matizaciones: La primera, referente a la antigüedad mínima de participación concretada en 5 años, en cuanto que dicha antigüedad resulta sumamente restrictiva a tenor de la legislación comparada (2 años en Canarias y Extremadura, 3 años en Castilla-La Mancha y Valencia). La segunda, concerniente a la vinculación de los años de prestación de servicios en el cuerpo de procedencia, cuando parece más lógico que tal vinculación viniese referida a puestos de la misma categoría (el autor de la queja pone de manifiesto la paradoja que supone, formulando un ejemplo, que un policía que tiene 13 años de antigüedad y lleva prestando servicios en un Ayuntamiento 3 años no va a poder participar en unas pruebas de acceso por el turno de movilidad hasta que no complete el

periodo de 5 años, mientras que ese mismo policía podría permutar su puesto de trabajo en cualquier momento).

Cuarto. La consideración del turno de movilidad como sistema de acceso a la función pública en vez de sistema de provisión de puestos de trabajo podría generar problemas de cierta complejidad y muy difícil solución. En concreto, el promotor de la queja planteaba la posibilidad de un agente que participa en las pruebas de acceso por movilidad en otro Ayuntamiento y que no supera las pruebas físicas, de reconocimiento médico y aptitud psíquica, lo cual parece implicar que si no está capacitado para desarrollar la función de policía en el nuevo municipio, igualmente carecería de capacidad para desempeñar su puesto en el municipio de procedencia.

Esta argumentación, resumida por esta procuraduría, nos llevó a concluir que, cuando menos, existen motivos jurídicos suficientes para abordar una modificación normativa del turno de movilidad como sistema de acceso al empleo público, siendo el momento presente el más indicado para abordar dicha modificación en el ámbito del grupo de trabajo constituido por la Comisión Regional de Coordinación de Policías Locales de Castilla y León.

En virtud de todo lo expuesto, consideramos oportuno formular a la Consejería de Fomento y Medio Ambiente la siguiente resolución:

"Que en el ámbito del grupo de trabajo encargado de redactar el borrador de anteproyecto de modificación de la Ley 9/2003, de 8 de abril, de Coordinación de Policías Locales de Castilla y León, se proceda a abordar, conforme a la argumentación expuesta por el promotor de la queja, el estudio y, en su caso, revisión del turno de movilidad como sistema de acceso a la función pública policial, convirtiéndolo en procedimiento de provisión de puestos de trabajo".

La Consejería manifestó en su respuesta a nuestra resolución que se había remitido copia de la misma a los miembros del grupo de trabajo creado en el seno de la Comisión Regional de Coordinación de Policías Locales de Castilla y León para que procedieran a considerar los argumentos contenidos en tal resolución.