



Consejería de la Presidencia de la Junta de Castilla y León
Ilmo. Sr. Director General de Relaciones Institucionales
C/ Santiago Alba, 1
47008 - VALLADOLID

Expediente: 5446/2020

Asunto: Orden PRE/855/2020, de 15 de septiembre, por la que se convoca proceso selectivo para el ingreso, por el sistema de acceso por promoción interna, en el Cuerpo Administrativo/ Grado personal consolidado y Trabajo desarrollado/ Resolución

Centro directivo: Consejería de la Presidencia

Ilmo. Sr.:

De nuevo nos dirigimos a V.I. una vez recibido el informe solicitado en relación con el expediente que se tramita con el número arriba indicado, referencia a la que rogamos haga mención en ulteriores contactos que llegue a tener con nosotros.

En dicho expediente se hace alusión a la Orden PRE/855/2020, de 15 de septiembre, por la que se convoca proceso selectivo para el ingreso, por el sistema de acceso por promoción interna, en el Cuerpo Administrativo de la Administración de la Comunidad de Castilla y León. En el Anexo I (Descripción del proceso selectivo) se establece que el procedimiento de selección de los aspirantes será el concurso-oposición, en los siguientes términos:

“1. Fase de oposición

2. Fase de concurso

La valoración de los méritos se realizará una vez celebrada la fase de oposición y únicamente a los candidatos que la hayan superado.

Los méritos a tener en cuenta y su valoración son los siguientes:

b) Grado personal consolidado: Se valorará el que el aspirante tenga consolidado a la fecha de publicación de esta convocatoria en el Boletín Oficial de Castilla y León y



formalizado hasta la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitud de certificación de requisitos y méritos.

El baremo de puntuación de este mérito es el siguiente:

Hasta el grado personal 11: 8 puntos.

Por cada unidad de grado que exceda del 11: 1 punto.

c) Trabajo desarrollado: Según el nivel de complemento de destino correspondiente al puesto de trabajo que se ocupe con carácter definitivo el día de finalización del plazo de presentación de solicitudes de participación en el proceso selectivo, como funcionario del Subgrupo C2, se otorgará la siguiente puntuación:

Hasta el nivel 11: 8 puntos.

Por cada nivel que exceda del nivel 11: 1 punto”.

En concreto, el autor de la queja manifiesta su disconformidad con los méritos “Grado personal consolidado” y “Trabajo desarrollado”, ya que se trata de méritos que *“solo han podido adquirir una minoría del personal al haber conseguido sus puestos de trabajo, con niveles superiores, mediante las libres designaciones”*.

Por lo demás, y con fecha 22 de octubre de 2020, XXX presentó un recurso de reposición firmado electrónicamente contra la Orden PRE/855/2020, de 15 de septiembre, recurso que fue desestimado con posterioridad a la admisión a trámite de la queja, también mediante Orden de la Consejería de la Presidencia, en este caso de fecha 9 de diciembre de 2020.

A la vista de lo expuesto, y mediante escrito de 23 de noviembre de 2020, nos dirigimos a V.I. solicitando información sobre la problemática planteada. Dicho trámite fue cumplimentado mediante un informe de fecha de entrada 22 de diciembre de 2020.

A la vista de lo informado, así como de la restante documentación que obra en poder de esta Institución, procede realizar las siguientes consideraciones.

Mediante escrito de fecha de entrada 22 de octubre de 2020, XXX presentó un recurso de reposición contra la Orden PRE/855/2020, de 15 de septiembre, en el que ponía de manifiesto que *“la puntuación que se obtiene a través de los méritos de grado de personal y el trabajo desarrollado depende de que se hayan podido obtener a lo largo del tiempo determinados puestos de trabajo con determinados niveles superiores. La forma ordinaria de poder obtener un puesto de trabajo con un nivel superior al que se posee es el concurso (...). El último concurso ordinario resuelto para el Cuerpo Auxiliar*



fue el concurso (...) convocado el 11 de diciembre de 2014. Desde dicha fecha no se convocaron y/o resolvieron concursos ordinarios que permitiesen obtener con carácter definitivo puestos de trabajo con niveles superiores, salvo aquel personal funcionario que obtuviese un puesto mediante el sistema de provisión de libre designación. Obviamente esto ha provocado que, solamente los funcionarios nombrados mediante libre designación, hayan podido mejorar los méritos relacionados con el grado personal y el trabajo desarrollado. En consecuencia, se solicitaba que “se acuerde anular la valoración de los méritos del grado personal consolidado y el trabajo desarrollado”

Sin embargo, y como ha quedado expuesto, mediante Orden de la Consejería de la Presidencia de 9 de diciembre de 2020 se desestimó dicho recurso, y en la misma se dispone que los apartados cuestionados (es decir, grado personal consolidado y trabajo desarrollado) “*resultan ajustados a la legalidad*”. También se indica que “*la libre designación constituye, junto al concurso, los dos procedimientos legales de provisión de puestos de trabajo, si bien el concurso es el procedimiento normal y la libre designación el sistema excepcional (...) no obstante, las convocatorias para la provisión de puestos por ambos procedimientos, así como sus respectivas resoluciones, son públicas (...) debiendo publicarse en el Boletín Oficial de Castilla y León. No se produce, por tanto, una desigualdad entre los funcionarios que hayan obtenido un puesto de trabajo por cualquiera de estos dos procedimientos legalmente previstos, cada uno con sus características y requisitos; la desigualdad implica como premisa previa un tratamiento distinto a situaciones sustancialmente idénticas*”.

En relación con lo expuesto, es cierto que la Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León, y en concreto, el artículo 48.2 dispone que los puestos de trabajo adscritos a funcionarios se proveerán a través de dos tipos de procedimientos: el concurso (procedimiento normal de provisión) y la libre designación (sistema excepcional de provisión), y que, según el artículo 48.2, las convocatorias para provisión de puestos de trabajo por concurso o libre designación, así como sus correspondientes resoluciones, deberán hacerse públicas en el Boletín Oficial de Castilla y León. En el artículo 48.2 se señala respecto a la libre designación (sistema excepcional) que “*podrán proveerse los puestos iguales o superiores a jefes de servicio y los de secretarías de altos cargos, así como aquellos otros que, por la importancia especial de su carácter directivo o la índole de su responsabilidad, y en atención a la naturaleza de las funciones, se determinen en las relaciones de puestos de trabajo*”.

Sin embargo, y en relación con la libre designación, ya se indicaba en el Informe anual del Procurador del Común correspondiente al año 2005 que “*nada tiene que objetar esta Procuraduría a una adecuada utilización del sistema de libre designación. Más bien al contrario, lo considera como una fórmula necesaria para organizar dentro*



de la Administración los equipos humanos que deben conducir a las organizaciones públicas a desarrollar su labor de satisfacción del interés público de acuerdo con los principios de eficacia y eficiencia. Ahora bien, el empleo de aquel sistema de provisión de una forma más generalizada de lo aconsejable por su carácter excepcional, implica una limitación al derecho a la carrera administrativa".

El empleo, como decíamos entonces, de este sistema excepcional de provisión "*de una forma más generalizada de lo aconsejable por su carácter excepcional*" parece compartirse por ese Centro Directivo, y así resulta de la comparecencia del Excmo. Sr. Consejero de la Presidencia en la sesión de la Comisión (de la Presidencia) celebrada el día 2 de septiembre de 2019 para informar sobre: "Programa de actuaciones a desarrollar por la Consejería en la presente legislatura". Precisamente en la citada sesión el Excmo. Sr. Consejero de la Presidencia puso de manifiesto que "*Contamos, asimismo, con otro compromiso, el de continuar revisando los puestos que se proveen mediante el sistema de libre designación, con el objeto de reconvertir muchos de ellos en puestos de concurso específico y ordinario. Cabe recordar que, con el catálogo de puestos, estos ya se redujeron hasta en un 31 %, si bien en la futura revisión del mismo se podría continuar con su disminución, si así se considera oportuno*".

La problemática relativa a la libre designación también se trató en la posterior sesión de la Comisión de la Presidencia celebrada el día 12 de febrero de 2020, en la que se debatieron dos Proposiciones No de Ley (PNL/000228 y PNL/000299).

En la Proposición No de Ley 000228 se instaba a la Junta de Castilla y León a limitar el sistema de cobertura de puestos de trabajo por libre designación, exclusivamente, a los miembros del consejo de gobierno, secretarios generales y directores generales (publicada en el Boletín Oficial de las Cortes de Castilla y León, nº 28, de 10 de octubre de 2019). Por su parte, en la Proposición No de Ley 000299 se instaba a la Junta de Castilla y León a limitar el sistema de cobertura de puestos de trabajo por libre designación a los puestos superiores a jefe de servicio o equivalentes, y puestos de secretaría de los miembros del consejo de gobierno, secretarios generales y directores generales (publicada en el Boletín Oficial de las Cortes de Castilla y León, nº 34, de 24 de octubre de 2019).

En la citada sesión, y en el turno de fijación de posiciones, participó el procurador Sr. Beltrán Martín (Grupo Popular) que señaló al respecto que "*con el sistema de libre designación se busca obtener la idoneidad de un empleado público en función de sus circunstancias particulares, tanto de formación como de experiencia profesional, para el desempeño de un concreto puesto de trabajo que se trata de cubrir y que, por la importancia especial de su carácter directivo, nivel de responsabilidad o complejidad de*



sus funciones, necesita que sea ocupado por aquel funcionario de carrera, o personal laboral fijo, que por su perfil mejor se adecúe al mismo. Por tanto, lo que se pretende con la figura administrativa de libre designación es tener en cuenta circunstancias que, de modo flexible, permitan valorar el perfil de cada candidato, más allá de la rigidez que supone la suma estricta de puntos, en base a unas circunstancias preestablecidas, como ocurriría en el caso del concurso. No podemos obviar que estamos refiriéndonos a un sistema legal, previsto en el ordenamiento jurídico, y dotado de todas las garantías”. Sin embargo, añadió también en el citada sesión que «Por tanto, y con el objetivo siempre de mejorar, persiguiendo la excelencia en la regulación, utilización y aplicación de la libre designación, proponemos la siguiente enmienda de sustitución a ambas PNL, números 228 y 299: “Las Cortes de Castilla y León instan a la Junta de Castilla y León a velar por que la valoración de los puestos de trabajo que ostenten la forma de provisión como libre designación contemple los motivos por los que ha de ser esa la forma elegida como sistema de cobertura de los puestos de trabajo que puedan serlo, conforme a lo establecido en las leyes que le sean de aplicación». En la línea, por lo tanto, de la comparecencia del Excmo. Sr. Consejero de la Presidencia en la sesión celebrada el día 2 de septiembre de 2019.

En definitiva, y compartiendo, en principio, tal y como se indica en la Orden de la Consejería de la Presidencia, de 9 de diciembre de 2020, por la que se desestimó el recurso de reposición, que los apartados cuestionados (es decir, grado personal consolidado y trabajo desarrollado) *“resultan ajustados a la legalidad”*, también entendemos que dicho “ajuste” debe supeditarse a que, efectivamente, la libre designación constituya el sistema excepcional de provisión de puestos de trabajo, ya que, en otro caso, tal y como se indica en el Informe anual del Procurador del Común correspondiente al año 2005, su empleo implicaría *“una limitación al derecho a la carrera administrativa”*.

Finalmente, procede poner de manifiesto que, con posterioridad a la Orden de la Consejería de la Presidencia de 9 de diciembre de 2020, por la que se desestimó el recurso de reposición interpuesto por XXX, el autor de la queja se puso nuevamente en contacto con esta Procuraduría indicando que *“nada dicen de la discrecionalidad utilizada en la selección de los puestos de libre designación”*.

En relación con esta segunda cuestión debe tenerse presente que el artículo 51.1 de la Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León dispone que *“los nombramientos por libre designación requerirán el informe previo del titular del órgano superior inmediato al que figure adscrito el puesto convocado, y deberán incluir la motivación del nombramiento del funcionario seleccionado de entre quienes hubieran optado a la plaza”*.



Sobre el requisito consistente en la “motivación del nombramiento del funcionario seleccionado” se ha pronunciado la reciente Sentencia del Juzgado de lo Contencioso-administrativo nº 4 de Valladolid, de 21 de diciembre de 2020, que declaró nula de pleno derecho la Orden EEI/660/2020, de 17 de julio, por la que se resuelve convocatoria pública para cubrir, mediante el sistema de libre designación, el puesto de trabajo que se identificaba en la misma.

En la precitada Orden EEI/660/2020 literalmente se disponía: “Primero.- Adjudicar el puesto de trabajo que figura en el Anexo de esta Orden al funcionario que se cita. Segundo.- De conformidad con el informe de 13 de julio de 2020 del Viceconsejero de Empleo y Diálogo Social, de las solicitudes recibidas se considera que el funcionario que se cita reúne, de entre quienes han optado a la plaza, los méritos y experiencia profesional necesarios para el desempeño óptimo de las funciones que implica el puesto de trabajo a ocupar”.

Pues bien, dicha Sentencia considera que la Orden EEI/660/2020 no cumple el requisito de motivación, y añade que *«tampoco puede decirse que ese cumplimiento resulte de la llamada “motivación in alliuunde”, dado que en el expediente administrativo no existe nada más que el informe del Viceconsejero, con el contenido dicho, sin que haya, por lo tanto, ningún análisis del curriculum profesional de los candidatos presentados, que se considera necesario e imprescindible, por ser lo que resulta de aplicar los principios de mérito y capacidad, para formular la propuesta de nombramiento, siendo evidente que ese análisis debe ser constatable, es decir, debe quedar reflejado en la documentación del expediente, sin que sea admisible la presunción de haberse realizado»*.

Además, entiende que *“esa falta de motivación tiene relación con el cumplimiento de los requisitos de mérito y capacidad, de manera que el incumplimiento apreciado supone, respecto de la demandante, que ha participado en el procedimiento convocado para la provisión del puesto de trabajo, una vulneración del derecho fundamental derivado de lo dispuesto en el artículo 23.2 de la Constitución”* y que, en consecuencia, *“resulta aplicable lo dispuesto en el artículo 47. 1 a) de la Ley 39/2015, de 1 de octubre”*.

En esta misma línea ya se había pronunciado la Sentencia del Juzgado de lo Contencioso-administrativo nº 2 de Valladolid, de 5 de noviembre de 2019, a propósito de la Orden de 29 de enero de 2019, de la Consejería de Educación, por la que se resuelve la convocatoria pública para cubrir, mediante el sistema de libre designación, el puesto de trabajo que se cita. En dicha Sentencia se establece que *“en los informes solo se citan y valoran los méritos del que se propone como adjudicatario, incurriendo en una*



absoluta falta de valoración de los méritos del resto de peticionarios, lo cual, si no es determinante, si es, al menos, indiciario de una predeterminación en su favor; contraria a los principios de mérito y capacidad que, en el ámbito de los nombramientos por libre designación, exigen el análisis de los méritos de todos los candidatos, y que se argumenten las razones por las que se estima el superior nivel de mérito y capacidad del adjudicatario que le haga más merecedor del puesto convocado, lo que exige una mínima comparación y una exteriorización de los argumentos de contraste que, en el caso concreto, ni mínimamente se aprecia”.

En virtud de todo lo expuesto, y al amparo de las facultades conferidas por el Estatuto de Autonomía de Castilla y León y por la Ley 2/1994, de 9 de marzo, del Procurador del Común, consideramos oportuno formular la siguiente **Resolución**:

1.- Que por parte de ese Centro Directivo, y de conformidad con el compromiso asumido en la Comisión de la Presidencia celebrada el día 2 de septiembre de 2019, se sigan llevando a cabo las correspondientes revisiones de los puestos cuya forma de provisión es el sistema de libre designación, con el objeto de reconvertirlos en puestos de concurso específico y ordinario.

2.- Que se tenga en cuenta que, atendiendo a los principios de mérito y capacidad, los nombramientos por libre designación deberán ser motivados, debiendo resultar del expediente el análisis del currículum profesional de los candidatos que han participado en la convocatoria.

Esta es nuestra resolución y así se la hacemos saber, con el ruego de que nos comunique de forma motivada la aceptación o no aceptación de la misma por parte del órgano que corresponda de la Consejería de la Presidencia en el plazo de dos meses, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 19.2 de la Ley Reguladora de la Institución.

Una vez realizadas las comunicaciones oportunas, se acuerda publicar la presente Resolución en la página web de esta Institución, previa disociación de los datos de carácter personal que contuviera.

Pendiente de sus noticias, reciba un cordial saludo.

Atentamente,

EL PROCURADOR DEL COMÚN

Tomás Quintana López