



**Excmo. Ayuntamiento de Palencia**  
**Ilmo. Sr. Alcalde**  
**Plaza Mayor, 1**  
**34071 Palencia**

**Asunto: Oferta de Empleo Público para el año 2019 / Plaza: Enfermería**

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 **6398/2020**, referencia a la que rogamos haga mención en ulteriores contactos que llegue a tener con nosotros.

Como recordará, en dicho expediente el reclamante manifestaba su disconformidad con la falta de convocatoria de la plaza incluida en el Acuerdo de 30 de diciembre de 2019, de la Junta de Gobierno Local del Ayuntamiento de Palencia, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público para el año 2019. En concreto: “Escala de Administración Especial. Subescala Técnica. Clase Técnicos Grado Medio (plaza: Enfermería, Grupo A2, n.º de plazas:1)”.

Por lo tanto, solicitaba el autor de la queja que se *“convoque definitivamente esta oposición de manera urgente, para que el servicio no quede al descubierto sin enfermera en momento crucial de la pandemia”*. Además, añadía que *“existe obligación de asumir con medios propios la prevención de riesgos laborales, incluida la especialidad de medicina y enfermería del trabajo, pues la plantilla sobrepasa los límites establecidos. Por lo que no sólo no se debería dejar desaparecer este servicio, sino que se debería ampliar con otra especialidad más, con el fin de constituir un Servicio de Prevención Propio, conforme al Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, art. 14”*.

A la vista de lo expuesto, y con fecha 12 de enero de 2021, se solicitó información al Ayuntamiento de Palencia. Dicha solicitud fue reiterada el día 22 de febrero, y finalmente atendida mediante un escrito de 12 de marzo de 2021, al que se adjunta el informe del Jefe del Servicio de Personal de 10 de marzo de 2021.

En el citado informe se señala lo siguiente:



*“En la actualidad la plaza de enfermería del trabajo se encuentra en la oferta de empleo, estabilización del año 2019, aprobada mediante Acuerdo de la Junta de Gobierno Local en su sesión de 30 de diciembre de 2019 (BOP de 7 de enero de 2020). Aún no se han iniciado ninguno de los procesos de estabilización, si bien próximamente se tiene intención de comenzar la negociación de los criterios generales con la representación social de los empleados públicos. De esa negociación debiera salir, entre otras cuestiones, un orden y un calendario, al menos orientativo de las pruebas. En este sentido, la plaza de enfermería, en caso de que cesara la funcionaria que desempeña el puesto en la actualidad, debiera ser priorizada temporalmente, a la vista de su especificidad y dado que es la única plaza de la especialidad.*

*En cuanto a la obligatoriedad de que el Ayuntamiento disponga de Servicio de Prevención propio, a la vista del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, el Ayuntamiento, en los últimos meses, ha superado ligeramente el número de 500 empleados, si bien se encuentra por encima de ese número esencialmente por puestos de trabajo de naturaleza no estructural, especialmente debido a contrataciones coyunturales en aplicación de subvenciones, contratos de relevo, programas mixtos de formación y empleo etc. No se prevé, entre otras cuestiones por las restricciones de incorporación de personal legalmente establecidas a las que no es ajeno este Ayuntamiento, un aumento significativo de la plantilla que permita asegurar que el Ayuntamiento se encontrará con carácter estable por encima de los 500 empleados. Así pues, se entiende que el Ayuntamiento cumple con la normativa referida.*

*No obstante, se recuerda que el Ayuntamiento cuenta con personal propio para el desarrollo de la especialidad de medicina del trabajo, y además, tiene contrato con la empresa CUALTIS para la gestión del resto de especialidades.*

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

Resulta del informe del Jefe del Servicio de Personal, de 10 de marzo de 2021, que la cuestión relativa a la falta de convocatoria de la plaza incluida en el Acuerdo de 30 de diciembre de 2019, de la Junta de Gobierno Local del Ayuntamiento de Palencia, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público para el año 2019 [Escala de Administración Especial. Subescala Técnica. Clase Técnicos Grado Medio (plaza: Enfermería, Grupo A2, n.º de plazas:1)], se encuentra en la actualidad en estudio, en los términos que señala el referido informe, y a cuyo contenido nos remitimos.

Sin embargo, en relación con la segunda cuestión aludida en la queja, y sobre la que solicitamos información en nuestros escritos de 12 de enero y 22 de febrero (“2.- Si



*el Ayuntamiento de Palencia debe disponer de un servicio de prevención propio, de conformidad con el artículo 14 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención, y en cualquier caso, previsiones para la constitución del mismo”*), no resulta del informe remitido que por parte de ese Ayuntamiento, y por las razones que se indican en dicho informe, se valore la creación de un servicio de prevención de riesgos laborales propio.

En relación con lo expuesto, debe tenerse en cuenta que es cierto que la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en concreto el artículo 30.1, establece que, en cumplimiento del deber de prevención de riesgos profesionales, el empresario designará uno o varios trabajadores para ocuparse de dicha actividad, constituirá un servicio de prevención, o concertará dicho servicio con una entidad especializada ajena a la empresa.

Sin embargo, el artículo 6.1 dispone también que el Gobierno, a través de las correspondientes normas reglamentarias y previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, regulará las materias que a continuación se relacionan: e) Modalidades de organización, funcionamiento y control de los servicios de prevención, considerando las peculiaridades de las pequeñas empresas con el fin de evitar obstáculos innecesarios para su creación y desarrollo, así como capacidades y aptitudes que deban reunir los mencionados servicios y los trabajadores designados para desarrollar la acción preventiva.

Precisamente, y al amparo del citado precepto legal, el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención, dispone en el artículo 14 lo siguiente: “El empresario deberá constituir un servicio de prevención propio cuando concurra alguno de los siguientes supuestos: a) Que se trate de empresas que cuenten con más de 500 trabajadores. b) Que, tratándose de empresas de entre 250 y 500 trabajadores, desarrollen alguna de las actividades incluidas en el anexo I. c) Que, tratándose de empresas no incluidas en los apartados anteriores, así lo decida la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y, en su caso, de los órganos técnicos en materia preventiva de las Comunidades Autónomas, en función de la peligrosidad de la actividad desarrollada o de la frecuencia o gravedad de la siniestralidad en la empresa, salvo que se opte por el concierto con una entidad especializada ajena a la empresa de conformidad con lo dispuesto en el artículo 16 de esta disposición”. Es decir, se deberá constituir un servicio de prevención propio cuando “se trate de empresas que cuenten con más de 500 trabajadores”.

A la vista de lo expuesto, parece que dicho dato (500 trabajadores) ha de entenderse en sus propios términos, es decir, que en el mismo se deben incluir los



trabajadores a los que se refiere en su informe y que ocupan “puestos de trabajo de naturaleza no estructural, especialmente debido a contrataciones coyunturales en aplicación de subvenciones, contratos de relevo, programas mixtos de formación y empleo, etc.”.

Por lo demás, entendemos que avala dicha interpretación el artículo 35 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, que establece el número de Delegados de Prevención (“De 50 a 100 trabajadores: 2 Delegados de Prevención (...). De 4.001 en adelante: 8 Delegados de Prevención”) y que, por el contrario, si contempla, precisamente “a efectos de determinar el número de Delegados de Prevención”, los siguientes criterios: a) Los trabajadores vinculados por contratos de duración determinada superior a un año se computarán como trabajadores fijos de plantilla. b) Los contratados por término de hasta un año se computarán según el número de días trabajados en el período de un año anterior a la designación. Cada doscientos días trabajados o fracción se computarán como un trabajador más”. Es decir, de conformidad con el citado precepto legal, y con el fin de determinar el número de delegados de prevención, el cómputo de los trabajadores debe realizarse atendiendo a la duración de sus contratos temporales (según excedan o no de un año), matización que no figura (ni ninguna otra) en el artículo 14 del Real Decreto 39/1997, que solamente dispone que se deberá constituir un servicio de prevención propio cuando “se trate de empresas que cuenten con más de 500 trabajadores”.

En esta línea se pronuncia la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Región de Murcia, de 17 de septiembre de 2002, en la que se indica:

*“ Las resoluciones combatidas en este contencioso sancionaron a la mercantil accionante con multa de 500.000 ptas. (3.005'06 €) por una infracción grave tipificada en el art. 47.15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/95, de 8 Nov.), consistente en no tener organizado un servicio de prevención propio, al contar con una plantilla de más de quinientos trabajadores, incumpliendo así lo dispuesto en el art. 30 de dicha Ley y en el art. 14 del Reglamento de Servicios de Prevención de Riesgos Laborales (R.D. 39/97, de 17 Ene.).*

(...)

*(...) en contra de lo que sostiene la demandante, dada la función tuitiva que persigue la Ley de Prevención de Riesgos Laborales respecto de los trabajadores, en cuanto parte más débil de la relación laboral, la ocupación dada por el empresario a más de quinientos trabajadores durante cuatro meses a lo largo de un año (así resulta de la documental -boletines de cotización- aportada por la actora al expediente en fase de alegaciones), incide en el supuesto contemplado en el art. 14 del Reglamento de servicios*



*de prevención, pues por plantilla hay que entender a los trabajadores realmente ocupados en un momento determinado, cualesquiera sean las oscilaciones, en más o en menos, que experimente en períodos sucesivos. De esta forma, y aun cuando solo durante un mes al año el empresario dé empleo a más de quinientos trabajadores, viene obligado a constituir un servicio de prevención propio, pues en otro caso se frustraría tal función tuitiva”.*

Por otro lado, si bien resulta de su informe que *“No se prevé (...) un aumento significativo de la plantilla que permita asegurar que el Ayuntamiento se encontrará con carácter estable por encima de los 500 empleados”*, tampoco se descarta que se sobrepase dicho número (no contabilizando las *“contrataciones coyunturales en aplicación de subvenciones, contratos de relevo, programas mixtos de formación y empleo etc.”*. tal y como se deduce del término *“estable”*).

Además, y en cualquier caso, si bien el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, establece la obligación de constituir un servicio de prevención propio cuando concurren determinadas circunstancias (empresas que cuenten con más de 500 trabajadores, empresas que cuenten entre 250 y 500 trabajadores y desarrollen alguna de las actividades incluidas en el anexo I, y finalmente, empresas no incluidas en los apartados anteriores, en el supuesto de que así lo decida la autoridad laboral), ninguna duda ofrece que cualquier empresa puede, a la vista de las circunstancias, disponer de un Servicio de Prevención Propio, en el caso de que así lo estime conveniente, y con independencia de su volumen de empleo.

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**:

**Que por parte del Ayuntamiento de Palencia se valore constituir un servicio de prevención de riesgos laborales propio (artículos 14 y 15 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención).**

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 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.



PROCURADOR DEL COMÚN  
DE CASTILLA Y LEÓN

Pendiente de sus noticias, reciba un cordial saludo.

Atentamente,

EL PROCURADOR DEL COMÚN

Tomás Quintana López