



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: 4181/2019

**Asunto: Instituto para la Competitividad Empresarial de Castilla y León /
Ofertas de empleo público y otros / Resolución**

Centro directivo: Consejería de Economía y Hacienda

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.

Como recordará, en dicho expediente se hacía alusión a varias cuestiones relativas al Instituto para la Competitividad Empresarial de Castilla y León (ICE) en materia de personal.

Como recordará también, con fecha 5 de marzo de 2020, nos dirigimos a la Consejería de Economía y Hacienda con el fin de que nos remitiera un informe sobre las mismas. Dicho trámite se cumplimentó mediante un escrito de la Directora General del Instituto de 18 de junio de 2020 (registrado el pasado 25 de junio de 2020).

Posteriormente, y en concreto con fecha 16 de octubre de 2020, se acordó poner de manifiesto el contenido del mismo al autor de la queja con el fin de que alegara lo que estimase conveniente en el plazo de un mes, trámite que fue cumplimentado mediante comunicaciones de fechas 18 de diciembre de 2020, y 8 y 22 de febrero de 2021.

No obstante, y a la vista de las noticias aparecidas en algunos medios de comunicación sobre la posible existencia de un procedimiento judicial relacionado con las cuestiones planteadas en el presente expediente (y derivado de la STS de 22 de febrero de 2017 que estimó, en parte, el recurso de casación para la unificación de



doctrina “*retrotrayendo las actuaciones al momento de presentación de la demanda*”), nos pusimos en contacto con el interesado que nos comunicó, finalmente, y mediante escrito registrado de entrada el pasado 3 de enero de 2022, que “*no existe contienda ni resolución judicial sobre la cuestión planteada*”.

Expuesto lo anterior, y a la vista del contenido de la queja presentada, así como de la documentación remitida por esa Consejería, y de la restante que obra en poder de esta Procuraduría, procede realizar las consideraciones que se expondrán a continuación. Las mismas se refieren a la obligación que incumbe al Instituto para la Competitividad Empresarial de Castilla y León de acogerse a un instrumento de concreción de sus necesidades en materia de recursos humanos (oferta de empleo u otro instrumento similar de gestión), al régimen del personal laboral procedente de las “*entidades precedentes ya extinguidas*” que resultaron integradas en el citado Instituto, y finalmente, al expediente disciplinario incoado a XXX, archivado mediante Resolución de la Directora General del Instituto para la Competitividad Empresarial de 16 de diciembre de 2019.

1.- Oferta de empleo público

En relación con este asunto, solicitaba el reclamante en el escrito de queja que se publique “*la oferta de empleo público para aquellas plazas del Instituto que no hayan sido cubiertas mediante oferta de empleo público, de forma que puedan ser cubiertas con pleno respeto a los principios constitucionales de acceso al empleo público*”.

Por otro lado, nos indica en su informe que “*ni en el actual Instituto para la Competitividad Empresarial de Castilla y León (ICE), ni en ninguna de las entidades precedentes ya extinguidas, se ha recurrido en ningún momento a la oferta de empleo público para la cobertura de sus necesidades de personal, sino a convocatorias públicas para la provisión de puestos de trabajo. Los anuncios de las mismas, en unos casos, han sido concretamente publicados en el Boletín Oficial de Castilla y León, y, en otros, han sido publicados en diferentes medios de comunicación, o, más recientemente, a través de Internet, garantizando el principio de publicidad de las convocatorias*”. Además, añade que “*la Sentencia del Tribunal Supremo de 23 de septiembre de 2013 desestima, finalmente, el recurso de casación interpuesto contra la Junta y contra la Agencia de Inversiones y Servicios de Castilla y León en materia de oferta de empleo público*”.

Sin embargo, y siendo cierto, tal y como señala en su informe, que la STS de 23 de septiembre de 2013 (que confirmó la STSJCyL de 7 de marzo de 2012) desestimó una demanda en la que se reivindicaba la imposición a la Agencia de Desarrollo Económico (actual Instituto para la Competitividad Empresarial) de la obligación de aprobar las ofertas de empleo público correspondientes a los años 2010 y 2011, entendemos que dichos pronunciamientos judiciales no avalan la postura que recoge en su informe, y



según la cual “*ni en el actual ICE, ni en ninguna de las entidades precedentes ya extinguidas, se ha recurrido en ningún momento a la oferta de empleo público*”.

En concreto, la STSJCyL de 7 de marzo de 2012 dispone lo siguiente: « (...) *para la Sala no hay duda acerca de la obligación que incumbe a la ADE de acogerse a ese instrumento de concreción de sus necesidades en materia de recursos humanos en que consiste la oferta de empleo. En efecto, de un lado, porque así lo impone el Convenio Colectivo de aplicación -el del personal laboral de la Junta de Castilla y León-, cuyo artículo 25 establece lo siguiente: “Las necesidades de personal que no puedan ser cubiertas con los efectivos existentes, y cuya provisión se entienda necesaria por razones de organización, se ofertarán al turno libre, de acuerdo con la oferta de empleo público y con lo previsto en el presente Convenio Colectivo” (...). De otro lado, porque el instrumento consistente en la oferta de empleo público le viene también impuesto a la ADE por el artículo 70.1 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, Ley aplicable a la Agencia al pertenecer a la Administración Institucional de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, y precepto aquel que dispone lo que sigue: “Las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso, serán objeto de la oferta de empleo público, o a través de otro instrumento similar de gestión de la provisión de las necesidades de personal».*

No obstante, y pese a lo expuesto, dicha Sentencia desestimó la demanda, teniendo en cuenta que “*no existe un diseño legal de la oferta de empleo inequívocamente aplicable a la ADE*”. Además, se argumenta que la apreciación de las necesidades reales de recursos humanos se enmarca en el ámbito del poder empresarial de dirección, y finalmente, se apela al Acuerdo 67/2010, de 1 de julio, de la Junta de Castilla y León, que dispuso la congelación de la oferta de empleo público hasta 2013. Es decir, se desestimó la demanda sin que se cuestione “*la obligación que incumbe a la ADE de acogerse a ese instrumento de concreción de sus necesidades en materia de recursos humanos en que consiste la oferta de empleo*”.

Por su parte, la STS de 23 de septiembre de 2013 confirmó la de instancia sin cuestionar tampoco “*la obligación que incumbe a la ADE de acogerse a ese instrumento*”, y mostrando solamente su discrepancia con la primera razón por la que el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León desestimó la demanda, ya que entiende el Tribunal Supremo que “*aunque no exista un procedimiento formal para elaborar tal oferta, ello no impidió a la Agencia hacerlo así en otras ocasiones*”.

Por lo tanto, a juicio de esta Institución, y tras la atenta lectura de la STSJCyL de 7 de marzo de 2012, y de la STS de 23 de septiembre de 2013 (que confirma la anterior),



entendemos que “no hay duda acerca de la obligación que incumbe a la ADE de acogerse a ese instrumento de concreción de sus necesidades en materia de recursos humanos en que consiste la oferta de empleo”. Por las siguientes razones:

1.- En primer lugar, porque no resulta cuestionable la aplicación al Instituto para la Competitividad Empresarial de Castilla y León del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público [el artículo 2.1 d) extiende su regulación a los organismos públicos, agencias y demás entidades de derecho público con personalidad jurídica propia, vinculadas o dependientes de cualquiera de las Administraciones Públicas], y en concreto, del artículo 70 (oferta de empleo público). Dicho precepto legal dispone que las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso, serán objeto de la oferta de empleo público, o a través de otro instrumento similar de gestión de la provisión de las necesidades de personal.

2.- En segundo lugar, porque, partiendo de que los convenios colectivos obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación, y durante todo el tiempo de su vigencia (artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores), el artículo 12 del Convenio Colectivo del Instituto para la Competitividad Empresarial de Castilla y León, publicado en el BOP de Valladolid de 29 de septiembre de 2021, señala que las necesidades de personas trabajadoras, con asignación presupuestaria, que no puedan ser cubiertas con los efectivos existentes, y cuya provisión se entienda necesaria por razones de organización, se ofertarán al turno libre mediante la oferta de empleo público.

3.- Finalmente, porque el artículo 13.1 a) del Decreto 67/2011, de 15 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General de la Agencia de Innovación y Financiación Empresarial de Castilla y León (actual Instituto para la Competitividad Empresarial), dispone que corresponderá a la Comisión Ejecutiva aprobar la ordenación de los puestos de trabajo de personal laboral, la oferta de empleo correspondiente a dicho personal y sus modificaciones, así como la convocatoria del proceso de selección para la contratación de personal laboral de duración indefinida.

2.- Régimen del personal laboral procedente de las entidades extinguidas

Como antecedentes de la cuestión planteada debemos partir de la Ley 21/1994, de 15 de diciembre, en virtud de la cual se crea la Agencia de Desarrollo Económico de Castilla y León como ente público de derecho privado (Agencia de Inversiones y Servicios de Castilla y León, a partir de la Ley 13/2005, de 27 de diciembre, de Medidas Financieras). Dicha Agencia participó en el capital de varias empresas públicas (“ADE



Financiación S.A”, “ADE Parques Tecnológicos y Empresariales de Castilla y León S.A”, “Castilla y León Sociedad Patrimonial S.A.U”), de otras empresas (“ADE Internacional EXCAL S.A”), y de la Fundación pública ADE Europa.

Sin embargo, a partir del año 2010, se aprobaron varias medidas relativas a la reestructuración del sector público.

Así, y en virtud de la Ley 19/2010, de 22 de diciembre, se creó el ente público Agencia de Innovación y Financiación Empresarial de Castilla y León, que asumió las funciones de la Agencia de Inversiones y Servicios de Castilla y León, de la empresa pública “ADE Financiación S.A”, y de la Fundación ADE Europa. La Agencia de Innovación y Financiación Empresarial de Castilla y León, a partir de la Ley 4/2012, de 16 de julio, de Medidas Financieras y Administrativas, pasó a denominarse Agencia de Innovación, Financiación e Internacionalización Empresarial de Castilla y León.

Posteriormente, y mediante escritura pública de 5 de diciembre de 2013, la empresa “ADE Internacional EXCAL S.A” se integra en la estructura de la Agencia de Innovación, Financiación e Internacionalización Empresarial de Castilla y León, y en virtud de la Ley 11/2013, de 23 de diciembre, de Medidas Tributarias y de Reestructuración del Sector Público Autonómico, se autorizó la extinción de la empresa pública “ADE Parques Tecnológicos y Empresariales de Castilla y León S.A” mediante la cesión global de activos y pasivos a favor de la Agencia de Innovación, Financiación e Internacionalización Empresarial de Castilla y León.

Finalmente, la Ley 2/2017, de 4 de julio, de Medidas Tributarias y Administrativas, además de modificar la denominación de la Agencia de Innovación, Financiación e Internacionalización Empresarial de Castilla y León (desde entonces, Instituto para la Competitividad Empresarial de Castilla y León), autorizó la extinción de la empresa pública “Castilla y León Sociedad Patrimonial S.A.U” mediante la transmisión de su patrimonio al Instituto para la Competitividad Empresarial de Castilla y León.

Expuesto lo anterior, denunciaba el autor de la queja la asunción de *“la totalidad de trabajadores de empresas y fundaciones, sin articular ningún tipo de proceso que permitiera garantizar los principios constitucionales de acceso al empleo público (...). Con independencia de que, en algún caso, algún trabajador de dichas empresas, que no constituyen Administración pública, hubiese podido realizar alguna entrevista u otra prueba, esta no procedería de una oferta de empleo público”*, y solicitaba que *“se declare la nulidad de pleno derecho de la incorporación directa (sin proceso selectivo alguno) de personal al ICE”*.



Sin embargo, y respecto a esta cuestión, se hace referencia en su informe a las STSJCyL de 8 de mayo y 15 de mayo de 2013 *«que determinan expresamente que “mediante convocatoria con publicidad han accedido empleados de las tres entidades que se fundieron en la nueva Agencia de Innovación, Financiación e Internacionalización Empresarial de Castilla y León”, así como que “no ha resultado acreditado que el personal de los distintos entes que fueron integrados en la actual Agencia no hubiese accedido al puesto de trabajo que desempeñaba sin respetar los principios de publicidad, mérito y capacidad”»*. Dichas Sentencias declararon la improcedencia del despido, en el año 2012, de dos trabajadoras que tenían suscrito un contrato de interinidad con la Agencia de Inversiones y Servicios (en la primera Sentencia se había formalizado el contrato con fecha 5 de noviembre de 2007, y en la segunda, con fecha 4 de agosto de 2008), y en ambas se cita la Ley 19/2010, de 22 de diciembre, en virtud de la cual se creó el ente público Agencia de Innovación y Financiación Empresarial de Castilla y León (que asumió las funciones de la Agencia de Inversiones y Servicios de Castilla y León, de la empresa pública “ADE Financiación S.A” y de la Fundación ADE Europa).

También señala que *“todas las sucesiones empresariales llevadas a cabo durante los últimos años, y que han dado lugar al ICE actual, en el ámbito laboral han supuesto una subrogación de trabajadores, con las consecuencias previstas en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores”*, según el cual el cambio de titularidad de una empresa, de un centro de trabajo, o de una unidad productiva autónoma, no extinguirá, por sí mismo, la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior.

Sin embargo, y aunque es cierto que en las STSJCyL de 8 de mayo y 15 de mayo de 2013 se indica que *“mediante convocatoria con publicidad han accedido empleados de las tres entidades que se fundieron en la nueva Agencia de Innovación, Financiación e Internacionalización Empresarial de Castilla y León”*, así como que *“no ha resultado acreditado que el personal de los distintos entes que fueron integrados en la actual Agencia no hubiese accedido al puesto de trabajo que desempeñaba sin respetar los principios de publicidad, mérito y capacidad”*, ello no es incompatible con la doctrina del Tribunal Supremo según la cual *“la superación de un proceso de selección para la contratación temporal por una Administración pública no supone que, si el contrato temporal es fraudulento, el trabajador adquiera la condición de fijo”*.

En concreto, recoge esta doctrina la STS de 25 de noviembre de 2021 (Rec. 2337/2020) relativa, precisamente, a una trabajadora de una fundación pública que, tras su extinción, fue adscrita a la Consejería de Economía e Industria de la Xunta de Galicia. La actora había superado un proceso selectivo convocado en el año 2010 por la



Fundación pública para el Fomento de la Calidad Industrial y el Desarrollo Tecnológico de Galicia para cubrir, con carácter temporal, cuatro puestos de trabajo, y suscribió el correspondiente contrato con fecha 14 de abril de 2010. Posteriormente, y como consecuencia del Decreto 134/2013, de 1 de agosto, que autorizó la extinción de la Fundación, fue adscrita el 1 de enero de 2014 a la Consejería de Economía e Industria. La STSJ de Galicia de 16 de junio de 2020 *“reconoce el carácter indefinido fijo de la relación, al haber accedido la actora al puesto de trabajo tras la superación de un proceso selectivo”*. Sin embargo, el Tribunal Supremo declara que *“la relación laboral con la Junta de Galicia tiene naturaleza indefinida no fija”*.

En el Fundamento de derecho cuarto se señala lo siguiente:

«Esta Sala se ha pronunciado en cinco ocasiones en el sentido de que la superación de un proceso de selección para la contratación temporal por una Administración pública no supone que, si el contrato temporal es fraudulento, el trabajador adquiera la condición de fijo.

a) La Sentencia del TS de 2 de julio de 2020, recurso 4195/2017, declaró que el fraude en la contratación de un trabajador de una entidad de derecho público determina que adquiera la condición de trabajador indefinido no fijo, aun cuando hubiera superado un proceso selectivo para un puesto temporal, explicando que “No empece tal conclusión el hecho de que el demandante, con anterioridad a cada una de sus contrataciones, superara un proceso selectivo -pruebas físicas de carácter excluyente, además de conocimiento de idioma catalán, una entrevista personal y baremación de méritos alegados- ya que dichas pruebas se realizaban para, atendiendo al puesto que hubiesen obtenido, seleccionar a las personas trabajadoras con las que se iba a celebrar un contrato temporal, pero no se trataba de pruebas para el acceso a una plaza fija en la empresa”.

b) La Sentencia del TS 17 de septiembre de 2020, recurso 154/2018, examinó un supuesto en que la contratación temporal había estado precedida por un proceso selectivo que consistió “en una entrevista (seis puntos) y en una valoración del currículum de los candidatos (cuatro puntos)”. Este Tribunal argumentó: “La Sentencia recurrida considera que “este proceso de selección pudo ser adecuado para los fines que se perseguían en ese momento, esto es, la suscripción de contratos temporales para obra y servicio determinados, pero en modo alguno es suficiente para el acceso a la fijeza pretendida”, toda vez que “este procedimiento de selección no cumple los requisitos que deben cumplirse para el acceso con carácter de fijeza a un puesto en la Administración Pública (...)”. La Sala comparte el razonamiento y la conclusión de la Sentencia recurrida”.



c) Esa doctrina fue reiterada por la Sentencia del TS de 30 de septiembre de 2020, recurso 112/2018, la cual explicó que “el acceso de los trabajadores a los que afecta el presente conflicto colectivo se produjo tras superar una entrevista personal, en donde no aparece de manera clara que se hayan cumplido los requisitos de acceso exigidos constitucionalmente, tal y como resulta del artículo 103 de la Constitución”.

d) En el mismo sentido, las Sentencias del TS de 26 de enero de 2021, recurso 71/2020 y 5 de octubre de 2021, recurso 2748/2020, niegan que el fraude en la contratación temporal determine que los trabajadores adquieran la condición de fijos de una fundación pública: “no cabe conmutar automáticamente los requisitos de acceso ajustados a los repetidos principios que lo gobiernan legalmente, con las bases, entrevistas o revisión de CV diseñadas, en el inicio, para una contratación temporal de personal interino por vacante. Los objetivos, finalidades y la necesidad de dar respuesta a situaciones de muy diversa índole que configuran una u otra relación de servicios, resultan claramente divergentes”».

En el Fundamento de derecho quinto, y como consecuencia de la aplicación al supuesto enjuiciado de la referida doctrina jurisprudencial, se realizan las siguientes consideraciones:

“2.- (...) Conforme a la tesis de la parte actora, podría suceder que una Administración pública convocase un proceso selectivo para cubrir varios puestos de trabajo vacantes mediante contratos temporales, que los contratos de los trabajadores que obtuvieron mayor puntuación en el proceso selectivo se extinguieran lícitamente por la cobertura reglamentaria de las plazas que ocupaban porque tenían naturaleza temporal; mientras que el trabajador que obtuvo peor puntuación en el proceso selectivo, al ser destinado a un puesto de carácter estructural, adquiriría la condición de trabajador fijo de la Administración pública.

3.- Cuando la convocatoria se dirige a la provisión temporal de un puesto de trabajo, cuya duración prevista puede ser muy breve, se vulnerarían los principios de igualdad, mérito y capacidad si el mentado trabajador adquiriese la condición de fijo.

En efecto, hay una gran diferencia entre la convocatoria de un proceso de selección para la cobertura de una plaza fija y de una plaza temporal, cuya duración prevista puede ser mínima. Ese elemento de temporalidad o fijeza de la convocatoria es determinante de la decisión de los ciudadanos en orden al ejercicio de su derecho a la libre concurrencia en el acceso al empleo público. Un gran número de ciudadanos están preparando las pruebas selectivas para la cobertura definitiva de esas mismas plazas. El carácter temporal de la convocatoria puede resultar decisivo a la hora de determinar si el ciudadano participa en el proceso. Si se hubiera convocado una plaza fija, los



interesados potenciales en participar en el proceso selectivo serían muchos más que los que participaron en la cobertura de una plaza temporal.

4.- Asimismo, el nivel de exigencia de los principios de mérito y capacidad está condicionado por la naturaleza temporal o fija del puesto de trabajo objeto del proceso de selección (...).

5.- En consecuencia, de conformidad con la citada doctrina jurisprudencial, este tribunal debe concluir que en la presente litis el proceso de selección pudo ser adecuado para la suscripción de contratos temporales, pero no se ha acreditado que sea suficiente para que la actora adquiriera la condición de trabajadora fija porque no se ha probado que cumpla los requisitos de igualdad, mérito y capacidad exigidos para el acceso, con carácter de fijeza, al empleo público”.

Dicha doctrina se recoge en las posteriores STS de 1 y 2 de diciembre de 2021 (Rec. 4279/2020 y 1723/2020), y en la más reciente de 11 de enero de 2022 (Rec. 110/202), que concluye indicando que *“la aplicación al supuesto enjuiciado de la referida doctrina jurisprudencial, por unos elementales principios de seguridad jurídica e igualdad, y ante la inexistencia de razones para llegar a la conclusión contraria, obliga a declarar que la relación laboral del actor tiene naturaleza indefinida no fija porque fue contratado en virtud de un proceso selectivo en cuyas bases se hacía constar que era para la contratación laboral temporal”.*

3.- Expediente disciplinario

También se refiere el autor de la queja al incidente ocurrido el día **30 de mayo de 2019**, consistente en supuestas amenazas en el entorno laboral, por parte de XXX a XXX.

La documentación incorporada al expediente pone de manifiesto que, mediante correo electrónico de **18 de junio de 2019**, XXX (representante de los trabajadores del sindicato XXX) puso en conocimiento del Director General del Instituto el incidente, así como que, mediante otro correo de **25 de junio de 2019**, la Jefa del Área de Recursos Humanos se limitó a contestar que *“efectuadas las oportunas averiguaciones, se constata que la situación descrita puede atribuirse a un mero malentendido en un ambiente distendido de trabajo, fruto de una broma desafortunada. Desde la Dirección se ha recomendado prudencia en las relaciones laborales entre compañeros”.* Posteriormente, y mediante correo electrónico de fecha **12 de julio de 2019**, XXX se dirigió nuevamente al Director General solicitando información sobre las averiguaciones realizadas y otras cuestiones. Sin embargo, y en contestación al mismo, solamente se remite un correo de **18 de julio de 2019** en el que el Director General se reitera *“en las consideraciones efectuadas por la Jefa del Área de Recursos Humanos”.*



Por lo demás, se señala en el informe del Instituto que *“una vez conocidos los hechos por parte de la Dirección, el pasado 18 de junio el Secretario General del ICE contactó con el trabajador denunciado, XXX, para conocer su versión de los hechos, conversación en la que se recomendó al trabajador extremar la prudencia en las relaciones personales con sus compañeros, descartando la realización de cualesquiera otras actuaciones, considerando la falta de intencionalidad puesta de manifiesto por el trabajador”*.

A la vista de los hechos expuestos, y pese a que, mediante correo electrónico de **18 de junio de 2019**, XXX (representante de los trabajadores del sindicato XXX) puso en conocimiento del Director General del Instituto el incidente, señala el informe del Instituto que *“una vez conocidos los hechos por parte de la Dirección, el pasado 18 de junio el Secretario General del ICE contactó con el trabajador denunciado, XXX, para conocer su versión de los hechos, conversación en la que se recomendó al trabajador extremar la prudencia en las relaciones personales con sus compañeros, descartando la realización de cualesquiera otras actuaciones, considerando la falta de intencionalidad puesta de manifiesto por el trabajador”*.

Sin embargo, entendemos que *“una vez conocidos los hechos por parte de la Dirección”* debería haberse procedido de acuerdo con el artículo 55 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, de conformidad con el cual, y con anterioridad al inicio del procedimiento, el órgano competente podrá abrir un período de información o actuaciones previas con el fin de conocer las circunstancias del caso concreto, y la conveniencia o no de iniciar el mismo, y que se corresponde con la información reservada a que se refiere el artículo 28 del Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado (*“el órgano competente para incoar el procedimiento podrá acordar, previamente, la realización de una información reservada”*).

Sobre la información reservada se ha pronunciado la STSJ de Madrid de 20 de febrero de 2014 (Rec. 1151/2012) en la que se afirma que *“La información reservada tiene por finalidad evitar la incoación de expedientes disciplinarios por el simple rumor o la vaga sospecha de la comisión de un hecho sancionable, por ello se faculta al órgano competente para la incoación de un procedimiento sancionador que pueda acordar la instrucción de una información reservada antes de decidir si incoa o no el procedimiento sancionador; añadiendo esta Sala y Sección, entre otras en Sentencia de 24 de Mayo de 2006, que constituyen un procedimiento accesorio, de carácter preliminar o preparatorio, respecto del procedimiento disciplinario, cuya finalidad es depurar de*



manera previa, mediante las averiguaciones indispensables, si concurren indicios suficientes para la iniciación de éste”.

Todo lo anterior, con independencia de que, a raíz del escrito de 26 de septiembre de 2019 dirigido por XXX a la Consejería de Transparencia, Ordenación del Territorio y Acción Exterior, se procediera, por parte de la Inspección General de Servicios, a realizar una información reservada, y a la vista de la misma, a remitir un escrito al Instituto proponiendo la apertura de un expediente disciplinario, finalmente archivado mediante Resolución de la Directora General del Instituto para la Competitividad Empresarial 16 de diciembre de 2019 (no constando, según se indica en el informe, que se haya presentado *“ninguna demanda contra la misma”*).

En cualquier caso, y aun cuando no se ha planteado por el autor de la queja, creemos que también sería conveniente que se agilizara la aprobación del nuevo Reglamento del Instituto para la Competitividad Empresarial de Castilla y León, prevista en el Calendario Normativo 2021 para el segundo trimestre del pasado año, con el objetivo de adaptar el vigente Reglamento (Decreto 67/2011, de 15 de diciembre) a las actuales necesidades y competencias de la Entidad.

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 las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso, sean objeto de la oferta de empleo público, o de otro instrumento similar de gestión.

2.- Que por parte de ese Centro Directivo se tenga en cuenta la doctrina del Tribunal Supremo (STS de 25 de noviembre de 2021 y las que en ella se citan) de conformidad con la cual *“la superación de un proceso de selección para la contratación temporal por una Administración pública no supone que, si el contrato temporal es fraudulento, el trabajador adquiera la condición de fijo”*.

3.- Que se extreme la diligencia en la tramitación de las denuncias de comportamientos susceptibles de ser sancionados disciplinariamente, procediendo a incoar el expediente, o, en otro caso, a acordar la práctica de una información reservada.

4.- Que se agilice la aprobación del nuevo Reglamento General del Instituto para la Competitividad Empresarial de Castilla y León prevista en el Calendario



PROCURADOR DEL COMÚN
DE CASTILLA Y LEÓN

Normativo 2021 (segundo trimestre 2021), con el objetivo de adaptar el vigente Reglamento a las actuales necesidades y competencias de la Entidad.

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 Economía y Hacienda 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