



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

Expediente: 43/2022

Asunto: IES XXX (XXX) / horarios individuales del profesorado / Resolución

Centro directivo: Consejería de Educación

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 un escrito de **24 de junio de 2021**, remitido por la Dirección General de Centros, Planificación y Ordenación Educativa a XXX, que comienza indicando *«En relación con su escrito de queja de fecha 31 de mayo de 2021, a través del cual expone que los horarios individuales del profesorado del IES XXX (XXX) correspondientes al curso escolar 2020/2021 “no son conformes a derecho”»*, y en el que se concluye que *«tras la “revisión pormenorizada” de los horarios, el 4 de junio se remitió a la Dirección del IES XXX un requerimiento para que se revisaran todos los horarios individuales del profesorado, de tal forma que quedaran ajustados a lo establecido en la Instrucción arriba citada»*.

También se hacía alusión a otro escrito de **13 de Septiembre de 2021**, remitido por XXX a la Dirección General de Recursos Humanos. En dicho escrito, entre otras consideraciones, se ponía de manifiesto que *“Hemos estado trabajando la práctica totalidad del curso con unos horarios que no eran conformes a derecho, además de vulnerar el artículo 14 de la Constitución Española. Ha habido compañeros que han tenido un horario, durante todo el curso, de 40 minutos menos que el resto del claustro, y otros 20 minutos menos (entre ellos el propio Director y Jefe de Estudios). Todo ello debido a que los funcionarios encargados de elaborar y aprobar dichos horarios, como mínimo, no han realizado con la debida aplicación las funciones o tareas que tenían asignadas, art. 63 d) de la Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León”*, y se solicitaba *“Que se sancione a los funcionarios encargados de elaborar y*



aprobar los horarios individuales del profesorado del IES XXX de XXX durante el curso 2020-2021". Sin embargo, dicho escrito, al menos en la fecha de presentación de la queja, no había sido objeto de respuesta.

En consecuencia, con fecha 9 de febrero de 2022 nos dirigimos a V.I. solicitando información sobre la problemática planteada, y, en todo caso, la remisión de una copia de la respuesta al escrito de 13 de Septiembre de 2021, remitido por XXX a la Dirección General de Recursos Humanos. Dicho trámite ha sido cumplimentado mediante una comunicación de fecha de entrada 22 de marzo de 2022.

Se adjunta a dicha comunicación de 22 de marzo de 2022 el escrito de la Dirección General de Recursos Humanos de 3 de marzo de 2022 (respuesta al escrito de 13 de Septiembre de 2021). Además, se añade en la citada comunicación que *"Es preciso aclarar que el interesado denuncia esta situación a raíz de las propuestas de sanción relacionadas con el incumplimiento de su horario personal. En concreto (...). Hasta el momento en el que se realizaron las propuestas de sanción, el reclamante no había puesto objeción alguna a los posibles desajustes en los horarios individuales"*, y se informa ampliamente sobre dichas *"propuestas de sanción"*.

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

En primer lugar, debe de ponerse de manifiesto que dichas *"propuestas de sanción"* no constituyen el objeto del presente expediente que, por otro lado, fueron objeto de otro anterior (3599/2021), a cuyo contenido nos remitimos, y en el que se cuestionaban las siguientes Resoluciones: a) Resolución de la Dirección Provincial de Educación de XXX de 12 de marzo de 2021, mediante la que se acuerda imponer a XXX la sanción de apercibimiento por falta leve (hechos acaecidos el día 19 de enero de 2021), y b) Resolución de la Dirección Provincial de Educación de XXX de 12 de abril de 2021 mediante la que se acuerda imponer a XXX la sanción de apercibimiento por falta leve (hechos acaecidos el día 18 de febrero de 2021).

Por el contrario, constituye el objeto del presente expediente la tramitación del escrito de **13 de Septiembre de 2021**, remitido por XXX a la Dirección General de Recursos Humanos, en el que se solicitaba *"Que se sancione a los funcionarios encargados de elaborar y aprobar los horarios individuales del profesorado del IES XXX de XXX durante el curso 2020-2021"*.

En relación con esta cuestión, y, como ha quedado expuesto, se adjunta a su comunicación de 22 de marzo de 2022 el escrito de la Dirección General de Recursos Humanos de 3 de marzo de 2022 (respuesta al escrito de 13 de Septiembre de 2021). En



dicho escrito la Dirección General de Recursos Humanos pone en conocimiento de XXX lo siguiente:

“1.- Que se considera el escrito de fecha 13 de septiembre de 2021 presentado por XXX como una denuncia de las del artículo 62 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, haciendo constar que la presentación de una denuncia no confiere, por si sola, la condición de interesado en el procedimiento a XXX.

Por lo cual, si se encuentran indicios suficientes, se iniciaría el correspondiente procedimiento disciplinario.

2.- Por otro lado, el artículo 14 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, establece que el órgano administrativo que se estime incompetente para la resolución de un asunto remitirá directamente las actuaciones al órgano que considere competente, debiendo notificar esta circunstancia a los interesados.

Por ello y en cuanto a la valoración de los horarios, esta Dirección General se considera incompetente por razón de la materia, por lo que, en base al artículo 14 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, se remite su solicitud al órgano competente”.

Sin embargo, y, teniendo en cuenta que dicho escrito no especifica el “órgano competente”, el reclamante se puso nuevamente en contacto con esta Institución mediante otro de 21 de junio de 2022 al que adjunta:

1.- Formulario para el ejercicio del derecho de acceso a la información pública de 31 de marzo de 2022 en el que XXX solicita: “1. Toda la documentación que acredite la remisión, por parte de la Dirección General de Recursos Humanos, de mi solicitud de 13 de septiembre de 2021 al órgano competente (...). 2. Toda la documentación que acredite que a mi escrito de fecha 13 de septiembre de 2022 (sic) se le ha dado registro de entrada en el órgano competente al que se ha remitido (...)”.

2.- Orden de 8 de abril de 2022 de la Consejería de Educación por la que se resuelve la solicitud de acceso a la información pública presentada por XXX. En dicha Orden se acuerda “Inadmitir la solicitud formulada por XXX (...) debido a que no resulta de aplicación la normativa sobre acceso a la información pública”. No obstante, se añade que “con esta misma fecha, se da traslado de su solicitud a este Centro Directivo (Dirección General de Recursos Humanos) a fin de que le faciliten la contestación que corresponda”.

3.- Escrito de la Dirección General de Recursos Humanos de 27 de abril de 2022 en el que se pone en conocimiento de XXX que “la Dirección General de Recursos



Humanos ha remitido (...) la solicitud de 13 de septiembre de 2021 de XXX a la Inspección Central de Educación no Universitaria de la Dirección General de Centros, Planificación y Ordenación Educativa en fecha 03/03/2022”.

En definitiva, y, expuesto lo anterior, podemos concluir, lo siguiente:

1.- El escrito de 13 de Septiembre de 2021 remitido por XXX a la Dirección General de Recursos Humanos es objeto de respuesta mediante otro de la citada Dirección General de 3 de marzo de 2022 (por lo tanto, **transcurridos más de 5 meses** desde el escrito de 13 de septiembre de 2021).

2.- En el escrito de la Dirección General de Recursos Humanos de 3 de marzo de 2022 solamente se pone en conocimiento de XXX que “*en cuanto a la valoración de los horarios, esta Dirección General se considera incompetente por razón de la materia, por lo que, en base al artículo 14 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, se remite su solicitud al órgano competente*” (sin especificar el “órgano competente”).

3.- Finalmente, y mediante escrito de la Dirección General de Recursos Humanos de 27 de abril de 2022 (**transcurridos más de 6 meses** desde el escrito de 13 de septiembre de 2021), se pone en conocimiento de XXX que “*la Dirección General de Recursos Humanos ha remitido (...) la solicitud de 13 de septiembre de 2021 de XXX a la Inspección Central de Educación no Universitaria de la Dirección General de Centros, Planificación y Ordenación Educativa en fecha 03/03/2022*” (información que XXX consiguió tras presentar una solicitud de acceso a la información pública de 31 de marzo de 2022).

Sin embargo, el artículo 12 del Estatuto de Autonomía de Castilla y León, aprobado por la Ley Orgánica 14/2007, de 30 de noviembre, reconoce el “derecho a una buena administración”, y el artículo 1.1 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, dispone que la presente Ley tiene por objeto fundamental regular y desarrollar el derecho a una buena Administración reconocido en el artículo 12 del Estatuto de Autonomía de Castilla y León, en el marco del propio Estatuto de Autonomía y de la legislación básica del Estado.

Pues bien, en relación con el precitado “derecho a una buena administración”, podemos citar aquí la Resolución de 2 de septiembre de 2009, del Síndic de Greuges de Catalunya, mediante la cual se acordó “Aprobar el Código de Buenas Prácticas Administrativas”. En dicha Resolución se dispone que “*Teniendo como referencia el Código de Buena Conducta Administrativa aprobado por el Defensor de Pueblo Europeo, y, a partir del análisis de las resoluciones para combatir las prácticas contrarias a la buena administración, el Síndic propone el presente Código de Buenas*



Prácticas a todas las administraciones públicas para que consideren su utilización de cara a prestar unos servicios públicos de calidad a las personas”.

En el citado Código de Buenas Prácticas Administrativas, y en relación con la cuestión que constituye el objeto del presente expediente, se señala lo siguiente:

“RECOPIACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS SUGERIDAS POR EL SÍNDIC A LAS ADMINISTRACIONES

IX. ACUSE DE RECIBO E INDICACIÓN/REMISIÓN A LA ADMINISTRACIÓN COMPETENTE

1. Buenas prácticas para acusar recibo y garantizar la remisión a la administración competente.

(...)

La Administración y las empresas que gestionan servicios públicos que se estimen incompetentes para la resolución de un asunto tienen que velar para que la información sobre el ente competente sea la correcta, y no causar más costes de gestión al interesado ni un incremento del tiempo de tramitación”.

Por lo tanto, a juicio de esta Institución, y, en actuaciones sucesivas en que un órgano se estime incompetente para la resolución de un asunto, se debe agilizar la remisión de las actuaciones al que se considere competente, así como notificar a los interesados el órgano destinatario de las mismas *“para que la información sobre el ente competente sea la correcta, y no causar más costes de gestión al interesado ni un incremento del tiempo de tramitación”.*

Además, y, en otro orden de cosas, en el escrito de la Dirección General de Recursos Humanos de 3 de marzo de 2022 se señala *“1.- Que se considera el escrito de fecha 13 de septiembre de 2021 presentado por XXX como una denuncia de las del artículo 62 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, haciendo constar que la presentación de una denuncia no confiere, por si sola, la condición de interesado en el procedimiento a XXX. Por lo cual, si se encuentran indicios suficientes, se iniciaría el correspondiente procedimiento disciplinario”.* Sin embargo, no nos consta que dicha “denuncia” haya sido objeto de respuesta.

Es cierto que el artículo 27 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, después de señalar que “El procedimiento se iniciará siempre de oficio, por acuerdo del órgano competente, bien por propia iniciativa o como



consecuencia de orden superior, moción razonada de los subordinados o denuncia”, añade que “De iniciarse el procedimiento como consecuencia de denuncia, deberá comunicarse dicho acuerdo al firmante de la misma”. Por lo tanto, en el caso “de no iniciarse el procedimiento como consecuencia de denuncia” no establece la obligación de comunicar dicho acuerdo al denunciante.

Sin embargo, sobre dicha problemática (artículo 27 del Real Decreto 33/1986 en el particular relativo a la obligación, o no, de comunicar el acuerdo de no incoación de un expediente disciplinario al denunciante) ya se pronunció el Defensor del Pueblo Andaluz en el Informe anual 2001. En concreto, se señala en dicho Informe (páginas 325 y ss.) lo siguiente:

“Respecto de la tercera de las cuestiones planteadas, relativa a la denuncia de los interesados a la Delegación Provincial (de Educación y Ciencia de Cádiz) contra el director del centro, se deducía del informe recibido que, tras efectuar la oportuna información reservada, se había acordado no incoar expediente disciplinario alguno. Dicha decisión no había sido comunicada al interesado por entender la Delegación que no procedía tal comunicación al denunciante con arreglo a lo dispuesto en el Real Decreto 33/1986, de Régimen Disciplinario de los Funcionarios Civiles del Estado. Esto implica que tampoco se daba respuesta a los escritos remitidos por el interesado interesando información sobre la decisión adoptada en esta cuestión.

A este respecto, debemos señalar que esta Institución no comparte la interpretación jurídica que la Delegación realizaba en relación con lo dispuesto en el artículo 27 del Real Decreto 33/1986, entendiendo que sí resulta procedente la comunicación al denunciante de la decisión adoptada respecto de la incoación de expediente disciplinario al director del centro (...).

No obstante, creemos que ello se debe únicamente a la antigüedad del Real Decreto 33/1986, de Régimen Disciplinario de los Funcionarios Civiles del Estado, cuya aprobación es muy anterior a la promulgación de la Ley 30/1992, por lo que no participa de los principios enunciados por dicha norma básica (...). Es más, estamos convencidos que, planteada en sede jurisdiccional la cuestión relativa a la obligación o no de notificar al denunciante la decisión de no incoación de un expediente disciplinario, difícilmente los Tribunales acogerían una interpretación tan restrictiva y contraria a los principios de transparencia que estatuye la Ley 30/1992 como la que sostiene la citada Delegación Provincial, máxime cuando la misma tiene como única apoyatura legal una interpretación a sensu contrario de una disposición reglamentaria (...).

A modo de conclusión, debemos decir que, en relación con los procedimientos disciplinarios, no existe actualmente norma alguna que obligue a la Administración a notificar al denunciante la decisión de no incoación del expediente disciplinario; no



obstante, tampoco existe norma alguna que expresamente prohíba tal notificación. Ante tal situación, creemos que la laguna legal debe solventarse acudiendo a los principios reguladores del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas estatuidos en la Ley 30/1992, -entre los que se incluye el principio de transparencia de las actuaciones administrativas- y, muy particularmente, al principio general contemplado en el artículo 42 de la citada norma básica, que estatuye la obligación de la Administración de dictar resolución expresa en todos los procedimientos y de notificarla, cualquiera sea su forma de iniciación”.

En consonancia con lo expuesto, se recomendó a la Delegación Provincial de Educación y Ciencia de Cádiz “*Que se notifique al interesado el acuerdo de no incoación de expediente disciplinario al director del C.P. (...) de Cádiz adoptado por esa Delegación Provincial en relación a la denuncia interpuesta por el mismo con fecha 5 de mayo de 2000*”, resolución que fue aceptada por la citada Delegación según consta, también, en dicho Informe anual 2001.

También comparte este planteamiento la reciente Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, de 4 de marzo de 2021, a propósito de la falta de respuesta a las denuncias interpuestas por una mercantil contra los funcionarios del Servicio Público de Empleo Estatal que habían intervenido en la tramitación de un expediente administrativo.

En concreto, se indica en el Fundamento de Derecho Tercero lo siguiente: *“Idéntica suerte ha de correr la segunda causa de inadmisibilidad que se hace valer en el escrito de apelación, la de no existir actividad administrativa susceptible de impugnación. En efecto, al margen de no compartirse la afirmación de que solo hay que notificar al denunciante el acuerdo de iniciación del procedimiento incoado en virtud de la denuncia de aquél y no, por el contrario, el acuerdo por el que se decide la no incoación (lo que deja totalmente indefenso al mismo, máxime en un caso como el de autos en el que no se tomó ningún acuerdo y la desestimación de su petición de que se exigiera responsabilidad disciplinaria se produjo por silencio, es decir, sin ofrecer ninguna motivación) (...)”.*

Además, se añade en el Fundamento de Derecho Cuarto lo siguiente: *«Debe, no obstante, quedar claro, uno, que la Administración está obligada a dictar resolución expresa y a notificarla en todos los procedimientos cualquiera que sea su forma de iniciación -artículo 21.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (LPAC)-, dos, que el silencio es un mecanismo que protege a los ciudadanos frente a los incumplimientos de la Administración Pública en la resolución de sus procedimientos administrativos y en el caso de que sea negativo “tiene los solos efectos” de permitir a los interesados la interposición del recurso administrativo o contencioso administrativo que resulte*



procedente (artículo 24.2 LPAC), tres, que, por tanto, en absoluto puede compartirse la afirmación hecha en el escrito de apelación (página 13) en el sentido de que “la Administración examinó los hechos denunciados y determinó la ausencia de fundamento a efectos de incoar expediente disciplinario”, lo que, dada la falta de resolución expresa, no deja de ser una simple suposición carente de base (...)».

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, en actuaciones sucesivas, y, en el supuesto de que un órgano se estime incompetente para la resolución de un asunto, se agilice la remisión de las actuaciones al que se considere competente, y se notifique a los interesados el órgano destinatario de las mismas.

2.- Que por parte de ese Centro Directivo, y en contestación al escrito presentado por XXX de fecha 13 de Septiembre de 2021 (considerado como “una denuncia” por la Dirección General de Recursos Humanos), se proceda a adoptar el correspondiente acuerdo (de incoación o no del procedimiento/s disciplinario/s), y a su notificación a XXX en calidad de denunciante.

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 Educación 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