



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: 1860/2022

Asunto: Expediente contradictorio XXX / cese de funcionario interino / 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 el reclamante manifestaba su disconformidad con la Resolución de la Dirección General de Recursos Humanos de 27 de julio de 2022, por la que se resuelve el expediente contradictorio XXX incoado a XXX (funcionario interino del cuerpo de maestros con destino en el XXX de XXX, al que se incorporó con fecha 9 de marzo de 2022. Curso 2021-2022).

En virtud de dicha Resolución de 27 de julio de 2022 se acuerda:

«Primero.- Declarar el cese de XXX en la plaza de sustitución adjudicada, código XXX de la especialidad Primaria del Cuerpo de Maestros (0597) en el XXX de XXX, al no reunir el requisito de poseer la capacidad necesaria para el desempeño de la función pública docente y revocar su nombramiento.

Segundo.- Eliminar a XXX de las listas resultantes del proceso de baremación para la constitución de listas de aspirantes a ocupar puestos docentes en régimen de interinidad en las que se encuentre incluido en el momento en que adquiera firmeza la citada resolución.

Tercero.- Dar traslado de la citada Resolución a la Junta de Personal Docente».

En consecuencia, con fecha 16 de diciembre de 2022, nos dirigimos a esa Consejería solicitando una copia del expediente contradictorio XXX incoado a XXX. Dicho trámite ha sido cumplimentado con fecha de entrada 31 de enero de 2023.



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

El artículo 50.5 de la Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León, dispone que “Los funcionarios que accedan a su puesto de trabajo por el procedimiento de concurso podrán ser removidos por causas sobrevenidas, derivadas de una alteración en el contenido del puesto, realizada a través de las correspondientes relaciones, que modifique los supuestos que sirvieron de base a la convocatoria, o de una falta de capacidad para su desempeño manifestada por rendimiento insuficiente, que no comporte inhibición y que impida realizar con eficacia las funciones atribuidas al puesto. La remoción se efectuará, previo expediente contradictorio, mediante resolución motivada del órgano que realizó el nombramiento, oída la Junta de Personal correspondiente”.

La posibilidad de remoción derivada de “la falta de capacidad” también se contempla en el artículo 60 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, así como en el apartado 7.8.2 del Acuerdo de 19 de mayo de 2006, de mejora de las condiciones laborales y profesionales del personal docente de centros públicos de enseñanzas escolares de la Comunidad de Castilla y León, de conformidad con el cual los ceses se realizarán, entre otras causas, “por incapacidad manifiesta para el desempeño de la función pública docente, previa tramitación del oportuno expediente contradictorio”.

Por lo tanto, y analizado el expediente contradictorio incoado a XXX, no constatamos, al menos en principio, que el mismo haya vulnerado la normativa expuesta. Sin embargo, y a la vista de este mismo expediente, sí consideramos oportuno realizar algunas reflexiones sobre tres cuestiones en concreto que, entendemos, podrían tenerse en cuenta en la tramitación de futuros ceses por incapacidad manifiesta para el desempeño de la función pública docente. En concreto, sobre la exclusión del interesado de las listas de interinos, la intervención de la Junta de Personal, y la posible caducidad del expediente contradictorio.

1.- Exclusión del interesado de la lista de interinos

La Resolución de la Dirección General de Recursos Humanos de 27 de julio de 2022 acuerda, además de declarar el cese, “eliminar a XXX de las listas resultantes del proceso de baremación para la constitución de listas de aspirantes a ocupar puestos docentes en régimen de interinidad en las que se encuentre incluido en el momento en que adquiera firmeza la citada resolución”.



La posibilidad de “eliminar a XXX de las listas” se reconoce en la Sentencia del Juzgado de lo Contencioso-administrativo nº 2 de Burgos de 17 de enero de 2018 (que se pronuncia sobre la Resolución de 9 de febrero de 2017, de la Dirección Provincial de Educación de Burgos, que acuerda, también, la remoción de una profesora de tecnología de un Instituto de Educación Secundaria). En concreto, señala dicha Sentencia que *“como quiera que esto es así, es decir, como sólo se la remueve de un puesto concreto por falta de aptitudes docentes, no se ve la necesidad de que en los antecedentes de la resolución (o en el expediente administrativo) se haga constar las evaluaciones o aptitud en los años anteriores, cosa que sí deberá hacerse en el caso de que abra expediente para la exclusión de la misma del listado de interinos porque, en ese caso, la posible consecuencia del expediente es más amplia, con efectos más duraderos en el futuro y para distintos puestos”*.

Pues bien, según la Resolución de 27 de julio de 2022 *“(…) el caso concreto de XXX, según su hoja de servicios también incorporada a este expediente, y salvo algunos paréntesis temporales, tiene una experiencia en distintos centros de la Comunidad de Castilla y León superior a tres años”*. Además, añade el autor de la queja que *“en algunos centros en los que ha trabajado ha sufrido acoso laboral. En cambio, en otros se ha sentido comprendido y valorado dándole todas las facilidades del mundo, hasta el punto de felicitarle por su trabajo”*.

Sin embargo, esa misma Resolución de 27 de julio de 2022 solamente cita tres informes que, además, constan en el expediente, y en los que se evalúa la aptitud de XXX en el XXX (XXX), centro educativo en el que prestó servicios en el curso 2021-2022 (desde el 10 de septiembre de 2021 al 4 de marzo de 2022). No obstante, también es cierto que en dicho centro educativo prestó servicios en el curso 2017-2018 (desde el 14 de febrero hasta el 30 de junio de 2018), y que en el informe de la directora incorporado al expediente consta que *“en el presente curso escolar es nombrada por segunda vez en el XXX e informo de inmediato a la inspectora del centro y de los hechos que la precedían, trasladándole mi malestar y mi preocupación”*.

En cualquier caso, y teniendo en cuenta que *“la posible consecuencia del expediente es más amplia, con efectos más duraderos en el futuro y para distintos puestos”*, creemos que nada impedía que se hubiera recabado el informe de otros centros educativos en los que XXX también hubiera prestado servicios, con independencia del tiempo de desempeño.

2.-Intervención de la Junta de personal

El artículo 50.5 de la Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León, dispone que “La remoción se efectuará, previo expediente contradictorio,



mediante resolución motivada del órgano que realizó el nombramiento, oída la Junta de Personal correspondiente”. Sin embargo, el artículo 60.3 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, añade que “3.-La propuesta definitiva se pondrá de manifiesto a la Junta de Personal correspondiente al centro donde presta servicios el funcionario afectado, que emitirá su parecer en el plazo de diez días hábiles. Recibido el parecer de la Junta de Personal, o transcurrido el plazo sin evacuarlo, si se produjera modificación de la propuesta, se dará nueva audiencia al interesado por el mismo plazo”.

Pues bien, es cierto que en la Resolución de la Dirección General de Recursos Humanos de 27 de julio de 2022 se dispone que “*La Junta de Personal Docente no ha manifestado ninguna alegación a la incoación del expediente contradictorio abierto*”, afirmación que esta Procuraduría no cuestiona, si bien es cierto, también, que no consta en el expediente escrito alguno dirigido a la Junta de Personal a estos efectos.

No obstante, a juicio de esta Institución, parece conveniente que, en actuaciones sucesivas, se incorpore al expediente contradictorio la correspondiente comunicación remitida a la Junta de Personal en la que, de conformidad con el artículo 60.3 del Decreto 67/1999, de 15 de abril, se ponga de manifiesto a la misma la propuesta definitiva con el fin de que, en el plazo de 10 días, “*emita su parecer*” (con independencia de que, efectivamente, se emita, o, por el contrario, transcurra el citado plazo sin evacuarlo).

3.-Posible caducidad del expediente contradictorio

En virtud del Acuerdo de 28 de abril de 2022, de la Dirección Provincial de Educación de XXX, se resuelve: «*Primero.- Incoar expediente contradictorio (...) a XXX (...) profesor interino de la especialidad de Educación Primaria destinado, el presente curso escolar, en el XXX de XXX (...)*».

Por otro lado, consta en dicho Acuerdo lo siguiente: «*se propone el inicio de expediente contradictorio que se ha de resolver y notificar en el plazo de 3 meses desde el acuerdo de iniciación (...). La falta de resolución expresa del expediente en el mencionado plazo dará lugar a la caducidad, tal y como determina el artículo 25.1.b) de la Ley 39/ 2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (“1. En los procedimientos iniciados de oficio, el vencimiento del plazo máximo establecido sin que se haya dictado y notificado resolución expresa no exime a la Administración del cumplimiento de la obligación legal de resolver, produciendo los siguientes efectos: b) En los procedimientos en que la Administración ejercite potestades sancionadoras, o, en general, de intervención, susceptibles de producir efectos desfavorables o de gravamen, se producirá la caducidad”)*».



Pues bien, dicho expediente contradictorio se incoa mediante **Acuerdo de 28 de abril de 2022**, de la Dirección Provincial de Educación de XXX, y concluye mediante **Resolución de 27 de julio de 2022**, de la Dirección General de Recursos Humanos. Sin embargo, resulta de la documentación analizada, que, mientras que el primer intento de notificación tuvo lugar el día 28 de julio de 2022 (“ausente reparto”), el segundo intento se realizó el siguiente día 29 de julio de 2022 (“entregado a domicilio”), y, por lo tanto, una vez transcurrido “*el plazo de 3 meses desde el acuerdo de iniciación*”.

Llegados a este punto, y con el fin de analizar si se ha producido la caducidad del expediente, debemos tener en cuenta el artículo 40.4 de la Ley 39/2015 (redactado en los mismos términos que el derogado artículo 58.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre) que dispone que “*a los solos efectos de entender cumplida la obligación de notificar dentro del plazo máximo de duración de los procedimientos, será suficiente (...) el intento de notificación debidamente acreditado*”. Cuestión diferente será como ha de interpretarse el inciso “*el intento de notificación debidamente acreditado*”.

En relación con el mismo (aunque aplicando el derogado artículo 58.4 de la Ley 30/1992) se ha pronunciado la STSJ de Castilla-La Mancha de 1 de septiembre de 2014.

Dicha Sentencia anula la resolución de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha de 16 de junio de 2010, en virtud de la cual se impuso al recurrente la sanción de 75.000 €. En concreto, señala dicha Sentencia «*El plazo de caducidad es de seis meses, y tal plazo transcurrió entre que se incoó el procedimiento (3/3/2010) y que se culminó mediante notificación efectiva a la sociedad recurrente (7/9/2010). Es cierto que consta que, antes de la culminación del plazo de caducidad, en concreto el día 9/8/2010, se intentó la notificación por el servicio de correos; de manera que cabe plantearse si no hay caducidad, de acuerdo con el art. 58.4 de la Ley 30/1992 que dispone: “(...) a los solos efectos de entender cumplida la obligación de notificar dentro del plazo máximo de duración de los procedimientos, será suficiente (...) el intento de notificación debidamente acreditado”. Ahora bien, la anterior reflexión no puede impedir la caducidad (...) debe entenderse que el “intento de notificación” a que se refiere el art. 58.4 equivale al intento completo conforme al art. 59, esto es, el “intento doble”*».

No obstante, la misma Sentencia incorpora un voto particular en el que se dispone que «*Con el debido respeto respecto del parecer de la mayoría, creo que no debió de ser apreciada la caducidad. A mi juicio, si hay un intento de notificación (aún no doble) dentro del plazo de duración del procedimiento, y otro (eficaz) fuera, nos hallamos propiamente en el caso que el legislador quiso regular en el art. 58.4 de la Ley 30/1992 (...) y ello por la sencilla razón de que “un intento”, que es lo que exige el art. 58.4, es,*



justamente, “un intento”, y no “dos intentos”, que es lo que deriva de la interpretación que la mayoría acoge».

Precisamente, y en la línea de dicho voto particular, se ha pronunciado la reciente STS de 23 de diciembre de 2022. En los siguientes términos:

“CUARTO.- Sobre la eficacia del intento de notificación dentro del plazo máximo de duración de los procedimientos cuando el segundo intento se realiza una vez transcurrido el plazo legal de caducidad.

(...)

No obstante, sucede que lo que se plantea en el presente recurso es la validez y eficacia de un solo intento de notificación realizado en el domicilio del interesado, cuando el segundo tiene lugar una vez transcurrido el meritado plazo.

(...)

Pues bien, la tesis propugnada por la sociedad recurrente sobre la exigencia del doble intento de notificación dentro del plazo máximo de duración del procedimiento para que se tenga por cumplida la obligación de notificación no puede tener favorable acogida, precisamente a tenor de nuestra precedente jurisprudencia que antes hemos sintetizado.

(...)

Por todo lo anterior, la Sala considera que es suficiente y eficaz un único intento de notificación realizado por la Administración en el domicilio del interesado en el plazo a que se refiere el artículo 40.4 de la Ley 39/2015, de notificar dentro del plazo máximo de duración de los procedimientos”.

Por lo tanto, dada la problemática expuesta, y con el fin de evitar la posible caducidad de los expedientes contradictorios de cese por incapacidad manifiesta para el desempeño de la función pública docente, entendemos que debería agilizarse su tramitación, o, si procede, acordar de manera motivada la ampliación del plazo máximo de resolución y notificación de los mismos.

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 en los futuros expedientes contradictorios de cese por incapacidad manifiesta para el desempeño de la función pública docente, teniendo en cuenta que “la posible consecuencia del expediente es más amplia, con efectos más duraderos en



el futuro y para distintos puestos”, se recabe el informe del mayor número posible de centros educativos en los que el interesado hubiera prestado servicios, con independencia del tiempo de desempeño.

2.- Que se formalicen por escrito las comunicaciones a la Junta de personal poniendo de manifiesto la propuesta definitiva, y haciendo constar que dispone del plazo de 10 días para que “emita su parecer” (con independencia de que el mismo se emita o transcurra el citado plazo sin evacuarlo).

3.- Que, con el fin de evitar la caducidad de estos mismos expedientes contradictorios, se agilice su tramitación, o, si procede, se acuerde de manera motivada la ampliación del plazo máximo de resolución y notificación.

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