



**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: 622/2022**

**Asunto: Gerencia de Asistencia Sanitaria de XXX / Agravios comparativos (funcionarios, personal laboral y personal estatutario) / Resolución**  
**Centro directivo: Consejería de Sanidad**

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 hacía alusión al *“trato discriminatorio que reciben en el centro de trabajo no asistencial de la Gerencia de Asistencia Sanitaria de XXX, sito en la Calle XXX de XXX, los funcionarios y laborales, frente al colectivo de personal estatutario, colectivo cada vez con más presencia en este centro”*.

Continuaba indicando que *“Esta discriminación se centra en los siguientes apartados: 1.- Hacen menos horas de trabajo que el resto. Trabajan 6,5 h /día, frente a las 7 que hacen los funcionarios y laborales. 2.- No se les obliga a un control horario electrónico. En este colectivo el control horario es por medio de firmas, en lugar de fichaje con tarjeta electrónica que hacen los funcionarios y laborales. 3.- Reciben gratificaciones extraordinarias sin justificación alguna, realizando tareas administrativas equiparables a cualquier otro funcionario”*.

Finalmente, indicaba que, sobre dicha cuestión, y mediante escrito de fecha de entrada 21 de diciembre de 2021 y nº XXX, XXX (funcionario del cuerpo administrativo en el citado centro de trabajo) se dirigió a la Gerencia de Asistencia Sanitaria de XXX, escrito que, al menos en la fecha de presentación de la queja, no había sido objeto de respuesta.

En consecuencia, con fecha 13 de mayo de 2022, nos dirigimos a esa Consejería solicitando información sobre la problemática planteada, y, en todo caso, la remisión de una copia de la respuesta al escrito dirigido por XXX a la Gerencia de Asistencia Sanitaria



de XXX (fecha 21 de diciembre de 2021 y nº XXX). Dicho trámite fue cumplimentado mediante un informe registrado de entrada el pasado 17 de junio de 2022, en el que se transcribe otro de la Gerencia de Asistencia Sanitaria de XXX redactado, este último, en los siguientes términos:

*“La jornada laboral de aplicación al personal estatutario al que se refiere el reclamante es de 1.642,5 horas anuales en horario de mañana de 08.00 a 15.00 horas, durante 5 días a la semana, realizando el exceso de jornada ordinaria según venga determinado en la correspondiente planilla individual.*

*El control horario se lleva a cabo, efectivamente, por medio de hojas de firmas al igual que el resto de trabajadores estatutarios de los centros de atención primaria y atención especializada. Consideramos que el método de control horario no tiene por qué suponer una merma del control del cumplimiento de jornada y del control de la productividad de los trabajadores, responsabilidades estas de los mandos intermedios de los servicios y unidades.*

*No sabemos con certeza a qué tipo de gratificaciones extraordinarias se refiere el autor de la queja. Posiblemente se trate de las gratificaciones extraordinarias de productividad variable por cumplimiento de los objetivos marcados en los correspondientes planes de gestión. Es necesario recordar que la asignación individualizada de la productividad variable por cumplimiento de objetivos está regulada en base a los correspondientes decretos leyes y órdenes de la Consejería de Sanidad.*

*No podemos entrar a valorar las manifestaciones personales del reclamante, ya que la situación a la que ha dado lugar la queja es consecuencia de la coexistencia en un mismo centro de dos colectivos que se rigen por una normativa específica, laboral y retributiva, para cada uno de ellos. La modificación de esta normativa escapa a nuestro ámbito de competencias.*

*Por último, no se dio respuesta al escrito de fecha de entrada 21 de diciembre. Se recibió el mismo, y, como hemos apuntado anteriormente, nos dimos por informados sobre una apreciación personal de agravio comparativo sobre la que, en todo caso, no tenemos capacidad para satisfacer las pretensiones del reclamante ni para modificar las condiciones laborales de su colectivo”.*

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

Constituye el objeto del presente expediente el “trato discriminatorio que reciben en el centro de trabajo no asistencial de la Gerencia de Asistencia Sanitaria de XXX, sito en la Calle XXX de XXX, los funcionarios y laborales, frente al colectivo de personal estatutario, colectivo cada vez con más presencia en este centro”, afirmación que la



Gerencia de Asistencia Sanitaria de XXX no cuestiona cuando indica que *“la situación a la que ha dado lugar la queja es consecuencia de la coexistencia en un mismo centro de dos colectivos que se rigen por una normativa específica, laboral y retributiva, para cada uno de ellos”*.

Pues bien, en relación con dicha problemática, se ha pronunciado la STSJ de Madrid de 8 de junio de 2020 (citada y transcrita en parte en las STSJ de Madrid de 16 de febrero de 2023, números 144/2023, 145/2023 y 146/2023), en la que se dispone:

*«SÉPTIMO.- Como sexto motivo de recurso, por la vía del apartado c) del art. 193 de la Ley procesal laboral, se alega infracción por la sentencia recurrida de lo dispuesto en el artículo 14 de la Constitución y en el artículo 21-1 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea.*

*Al respecto ha de señalarse que la existencia de varios regímenes jurídicos distintos para los empleados al servicio de la administración y entes públicos de ellas dependientes, según que dicha prestación de servicios esté articulada conforme a una relación de carácter funcionarial, o de carácter estatutario, o de carácter laboral, viene siendo admitida constantemente por la jurisprudencia de nuestros Tribunales Constitucional y Supremo como justificada, habida cuenta del diferente régimen de acceso, provisión y contratación de estas personas para la prestación de los servicios públicos.*

*Naturalmente, resulta respetable la opinión de la parte actora en el sentido de que sería deseable que todos los servidores o empleados públicos tuvieran un régimen jurídico común que normase su prestación de servicios y su régimen retributivo.*

*Tal consideración, como decimos, resulta sin duda respetable y defendible "de lege ferenda", pero no se compadece con la actual regulación del personal que realiza la prestación de servicios para las administraciones y entes públicos de ellas dependientes; de modo que, por razones que en parte pueden considerarse históricas, existe una diversidad de regímenes jurídicos al respecto.*

*Y aunque la tendencia actual parece ir en la línea de la equiparación, como se pone de manifiesto en alguna norma aprobada en los últimos años como el Estatuto Básico del Empleado Público, actualmente regulado en el Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, la realidad es que esa equiparación total y absoluta no se ha producido, y, por tanto, actualmente existe un régimen jurídico diferente para el personal funcionarial, para el estatutario y para el laboral, sin que los Tribunales de Justicia puedan, a falta de decisión en tal sentido del poder legislativo del Estado, proceder a una equiparación o unificación total de dichos regímenes jurídicos y normativos, que parece ser lo que pretende el motivo. Por tanto, procede su desestimación”*.



En consecuencia, compartimos, como indica el informe de la Gerencia de Asistencia Sanitaria de XXX, “(...) que la situación a la que ha dado lugar la queja es consecuencia de la coexistencia en un mismo centro de dos colectivos que se rigen por una normativa específica, laboral y retributiva, para cada uno de ellos”, así como que “la modificación de esta normativa escapa a nuestro ámbito de competencias”.

Sin embargo, no consideramos justificada la falta de respuesta al escrito dirigido por XXX a la Gerencia de Asistencia Sanitaria de XXX (fecha 21 de diciembre de 2021 y n.º XXX), teniendo en cuenta que en el informe de la citada Gerencia solamente se señala que “(...) no se dio respuesta al escrito de fecha de entrada 21 de diciembre. Se recibió el mismo, y, como hemos apuntado anteriormente, nos dimos por informados sobre una apreciación personal de agravio comparativo sobre la que, en todo caso, no tenemos capacidad para satisfacer las pretensiones del reclamante ni para modificar las condiciones laborales de su colectivo”.

En relación con lo expuesto, debe tenerse en cuenta el artículo 19.1 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, que dispone que “Los ciudadanos tienen derecho a que la Administración autonómica, ante sus peticiones, solicitudes o reclamaciones, dicte resolución expresa y motivada, de conformidad con lo establecido en la legislación estatal sobre procedimiento administrativo común”.

También resulta de interés la Resolución de 2 de septiembre de 2009, del Síndic de Greuges de Catalunya, en virtud de 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, 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, cuyo contenido compartimos, se señala lo siguiente:

*“VII. DEBER DE RESPONDER DE FORMA EXPRESA*

*1. Buenas prácticas sobre el derecho a la respuesta expresa*

*La Administración debe dar respuesta escrita a las cuestiones que las personas le planteen también por escrito, tanto en el marco de un procedimiento administrativo, como cuando formulen sugerencias, propuestas, quejas o demandas de información.*

*(...)*



*La falta de competencia (...) no exonera a la Administración del deber de respuesta*”.

Pero es que, además, tampoco podemos obviar que, en el escrito dirigido a la Gerencia de Asistencia Sanitaria de XXX, XXX solicita *“en calidad de empleado público de este centro de trabajo y en pro de los principios de igualdad transparencia y sometimiento pleno a la ley y al derecho que han de regir toda actuación pública”* determinada información que concreta en el mismo (a cuyo contenido nos remitimos), cuestión a la que no se refiere el informe de la Gerencia de Asistencia Sanitaria de XXX que, por el contrario, parece circunscribir el citado escrito a una *“apreciación personal de agravio comparativo”* de la que se dieron *“por informados”*.

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:**

**ÚNICA: Que se proceda a contestar el escrito dirigido por XXX a la Gerencia de Asistencia Sanitaria de XXX (fecha de entrada 21 de diciembre de 2021 y nº XXX).**

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 Sanidad 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