



**Consejería de la Presidencia de la Junta de Castilla y León**  
**Ilma. Sra. Directora General de Relaciones Institucionales**  
**C/ Santiago Alba, 1**  
**47008 VALLADOLID**

**Expediente: 92/2023 (y 5 acumulados)**

**Asunto: Resolución de 20 de diciembre de 2022 por la que se adjudican destinos a los aspirantes que han superado el proceso selectivo convocado por Orden PRE/1305/2019, de 16 de diciembre, para ingreso en la competencia funcional de Enfermero/a / Relación laboral especial de residencia / Resolución**  
**Centro directivo: Consejería de la Presidencia**

Ilma. Sra.:

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 mencionaba la Resolución de 20 de diciembre de 2022, de la Viceconsejería de Administraciones Públicas y Atención al Ciudadano, por la que se adjudican destinos a los aspirantes que han superado el proceso selectivo convocado por Orden PRE/1305/2019, de 16 de diciembre, de la Consejería de la Presidencia, para ingreso, por el sistema de acceso libre, en la competencia funcional de Enfermero/a de la Administración de la Comunidad de Castilla y León (BOCYL de 29 de diciembre de 2022). En virtud de la precitada Resolución de 20 de diciembre de 2022 se acuerda:

“Primero. Adjudicar destino en los puestos de trabajo que se indican a los aspirantes aprobados en el proceso selectivo para ingreso libre en la competencia funcional de Enfermero/a, conforme al número de orden obtenido, según figura en el anexo a la presente Resolución

Tercero. En el plazo de 10 días hábiles, contado a partir del siguiente a la publicación de la presente Resolución en el Boletín Oficial de Castilla y León, los aspirantes relacionados en el anexo deberán formalizar su contrato de trabajo ante el Secretario General de la Consejería o ante el órgano competente del Organismo Autónomo a que hayan sido destinados. La incorporación a los correspondientes puestos de trabajo se producirá a los 20 días hábiles contados a partir del siguiente al de publicación de esta Resolución. Este plazo, no obstante, podrá prorrogarse en el caso de



que el puesto obtenido esté ocupado por un trabajador con contrato de duración determinada, hasta la finalización del período estipulado en el mismo, no permitiéndose la prórroga de tal contrato en ningún caso”.

Según manifestaciones del autor de la queja *“Actualmente son 6 las personas afectadas que se encuentran realizando la residencia de formación sanitaria especializada recogida en el Real Decreto 450/2005 (Real Decreto 450/2005, de 22 de abril, sobre especialidades de Enfermería) y que, al mismo tiempo, se les ha adjudicado plaza de destino dentro de la Administración de Castilla y León tras haber superado un proceso de concurso-oposición. Tras múltiples intentos para intentar que regularizasen su situación, mediante una excedencia o prórroga en la toma de posesión hasta la finalización de la residencia, han encontrado la negativa por parte de la Administración, obligándolas a elegir entre la toma de posesión de la plaza o continuar con su formación como especialistas”*.

En consecuencia, con fecha de salida 14 de febrero de 2023, nos dirigimos a la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades y a la Consejería de la Presidencia solicitando información sobre la problemática planteada. Dicho trámite fue cumplimentado mediante sendos informes de fechas de entrada 14 de marzo y 20 de marzo de 2023, respectivamente. Posteriormente, con fecha 22 de marzo de 2023, el autor de la queja se puso nuevamente en contacto con esta Institución mediante un escrito en el que señala *“actualmente tienen puesta con el Sindicato Satse de Burgos una demanda”,* pero añade *“que no quieren que esto se quede en el olvido”*.

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 análisis de la problemática planteada debe de partir del, entonces vigente, artículo 84.4 del Convenio Colectivo para el personal laboral de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y de los Organismos Autónomos, redactado en los términos que se exponen a continuación:

“4. Excedencia voluntaria por incompatibilidad.

Procederá declarar, de oficio o a instancia de parte, en la situación de excedencia voluntaria por incompatibilidad a los trabajadores fijos que se encuentren en la situación de servicio activo en otra categoría, cuerpo o escala de cualquiera de las administraciones públicas, salvo que hubieran obtenido la oportuna compatibilidad, y a los que pasen a prestar servicios en organismos o entidades del sector público y no les corresponda quedar en la situación de servicio activo.

El desempeño de puestos mediante nombramiento de funcionario interino o como personal con contrato laboral temporal no habilitará para pasar a esta situación.



(...)”.

En concreto, el informe de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, después de realizar diversas consideraciones sobre el objeto del presente expediente, concluye indicando que *“la Gerencia de Servicios Sociales ha actuado conforme al marco jurídico actual, no siendo posible la adopción de decisiones que contravengan la normativa aplicable”*, y transcribe la respuesta a una solicitud de excedencia voluntaria por incompatibilidad, en la que se hace referencia al precitado artículo 84.4 del Convenio Colectivo, y que se encuentra redactada como se indica a continuación:

*«Otra de las opositoras en la misma situación presentó escrito en el que solicitaba además la compatibilidad (...) además de ser informada respecto de la imposibilidad de excedencia por incompatibilidad en los términos siguientes:*

*"El artículo 84.4 del vigente Convenio Colectivo establece que 'procederá declarar, de oficio o a instancia de parte, en la situación de excedencia voluntaria por incompatibilidad a los trabajadores fijos que se encuentren en la situación de servicio activo en otra categoría, cuerpo o escala de cualquiera de las administraciones públicas, salvo que hubieran obtenido la oportuna compatibilidad, y a los que pasen a prestar servicios en organismos o entidades del sector público y no les corresponda quedar en la situación de servicio activo. El desempeño de puestos mediante nombramiento de funcionario interino o como personal con contrato laboral temporal no habilitará para pasar a esta situación'.*

*El contrato suscrito por usted al amparo del Real Decreto 1146/2006, de 6 de octubre, por el que se regula la relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud se define como la relación laboral de carácter especial de residencia (...) siendo de carácter temporal, tal como es recogido en el artículo 3 de dicho texto: '1. La duración del contrato será de un año, renovable por períodos iguales durante el tiempo que dure su programa de formación, siempre que, al final de cada año, el residente haya sido evaluado positivamente por el comité de evaluación de la especialidad correspondiente'.*

*Por lo que no es posible la concesión de excedencia voluntaria por incompatibilidad”» (el subrayado es suyo).*

Dicha respuesta, en los términos indicados, se transcribe también en el informe de la Consejería de la Presidencia, de conformidad con el cual *“Otra de las personas interesadas en la misma situación que la señalada presentó escrito en el que, además, solicitaba la compatibilidad. Se le comunicó la imposibilidad de conceder la excedencia por incompatibilidad en los términos siguientes: (...)”*.



Por lo tanto, a la vista de ambos informes, y, teniendo en cuenta el artículo 84.4 del Convenio Colectivo entonces vigente (que regula la excedencia voluntaria por incompatibilidad, y en el que se establece que “el desempeño de puestos mediante nombramiento de funcionario interino o como personal con contrato laboral temporal no habilitará para pasar a esta situación”), se consideró que “*no es posible la concesión de excedencia voluntaria por incompatibilidad*”.

Además, debe añadirse que la problemática planteada fue objeto, incluso, de una Proposición no de ley, publicada en el BOCCYL de 23 de febrero de 2023, y redactada en los siguientes términos:

“PNL/000403-01

*Proposición no de ley presentada por los Procuradores (...) instando a la Junta de Castilla y León a adoptar las decisiones que sean necesarias para permitir que las personas que superen una oposición de personal laboral de la Gerencia de Servicios Sociales tengan la posibilidad de solicitar una excedencia en la incorporación a su plaza mientras se estén formando como enfermeros internos residentes, para su tramitación ante la Comisión de Familia e Igualdad de Oportunidades (...) Las Cortes de Castilla y León instan a la Junta de Castilla y León a adoptar las decisiones que sean necesarias para permitir que las personas que superen una oposición de personal laboral de la Gerencia de Servicios Sociales tengan la posibilidad de solicitar una excedencia en la incorporación a su plaza mientras estén realizando el EIR”.*

Dicha Proposición no de ley se incluyó en el orden del día de la sesión celebrada por la Comisión de Familia e Igualdad de Oportunidades el pasado 30 de marzo de 2023, y, tras el debate de la misma, según resulta del Diario de Sesiones, fue finalmente desestimada. También resulta del Diario de Sesiones que son varias las referencias relativas al Convenio Colectivo entonces vigente por parte de algunos Grupos Parlamentarios [“(...) *Es verdad que el personal laboral de la Junta de Castilla y León se rige según el Convenio Colectivo para el personal laboral de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León, normativa que no complementa... que no contempla -perdón- una excedencia por servicios especiales durante la formación especializada, como la formación EIR (...) es decir, basándonos en el Convenio Colectivo al que ustedes hacen referencia en su iniciativa, no se contempla ninguna posibilidad de excedencia en la toma de posesión del puesto obtenido en el proceso selectivo mientras se finaliza la formación especializada de los EIR (...)*”].

Sin embargo, a través de nuestras bases de datos, hemos tenido conocimiento de las recientes STSJCyL de 10 de octubre de 2024 y de 23 de enero de 2025 (relacionadas, entendemos, con el escrito del autor de la queja de 22 de marzo de 2023 en virtud del cual



se ponía en nuestro conocimiento que “*actualmente tienen puesta con el sindicato Satse de Burgos una demanda*”).

En primer lugar, la STSJCyL de 10 de octubre de 2024 contempla el supuesto en que la actora se encontraba realizando la formación sanitaria especializada como enfermera interna residente [en el Hospital Universitario de Basurto (Vizcaya) con un contrato que abarcaba desde el día 31-5-2022 hasta el día 30-5-2024], y había obtenido plaza, como consecuencia de su participación en el proceso selectivo convocado por Orden PRE/1305/2019, de 16 de diciembre, en la Residencia Mixta de Miranda de Ebro. Además, había formalizado un contrato con la Gerencia de Servicios Sociales (con fecha 5 de enero de 2023), y, aunque solicitó en su momento pasar a la situación de excedencia voluntaria por incompatibilidad, la Gerencia consideró que no resultaba posible con fundamento en el entonces vigente, artículo 84.4 del Convenio Colectivo. En particular, en el Fundamento de derecho segundo se señala:

*“Partiendo dicha doctrina (sic), en aplicación al caso presente, debemos concluir: la excedencia es un derecho ligado al contenido del propio contrato de trabajo; como tal, no puede negársele a los trabajadores temporales pues ello supondría una discriminación rechazable constitucionalmente y según la doctrina establecida TJUE. Junto a ello, las disposiciones contenidas en Convenio no pueden prevalecer sobre otras de rango superior cual es el caso. Si ello es válido para la mera excedencia voluntaria, mucho más cuando, como en el presente caso, ello va ligado a la incompatibilidad del puesto de trabajo a desarrollar. Y todo ello sin perjuicio de las particularidades en orden a un posible reingreso que la situación de la actora conlleva, las cuales no son objeto del presente procedimiento.*

*Es por todo ello, en relación con el artículo 14 CE y el artículo 15.6 ET, que procede, desestimando el recurso interpuesto, la confirmación de la sentencia recurrida”.*

En segundo lugar, en el caso resuelto por la STSJCyL de 23 de enero de 2025, la actora venía realizando su formación sanitaria especializada como enfermera interna residente en el Área de Aranda de Duero en virtud de un contrato (31-5-2022 hasta 30-5-2024), y, en el proceso selectivo convocado por Orden PRE/1305/2019, de 16 de diciembre, obtuvo plaza en la Residencia de Personas Mayores de Fuentes Blancas de Burgos. También formalizó un contrato con la Gerencia de Servicios Sociales (en este caso, el día 13 de enero de 2023), y, ante la imposibilidad de ocupar ambos puestos, presentó una solicitud de excedencia voluntaria por incompatibilidad que fue denegada por la Gerencia con fundamento en el entonces vigente, artículo 84.4 del Convenio Colectivo que, como ya ha quedado expuesto, señalaba:

“4. Excedencia voluntaria por incompatibilidad.



Procederá declarar, de oficio o a instancia de parte, en la situación de excedencia voluntaria por incompatibilidad a los trabajadores fijos que se encuentren en la situación de servicio activo en otra categoría, cuerpo o escala de cualquiera de las administraciones públicas, salvo que hubieran obtenido la oportuna compatibilidad, y a los que pasen a prestar servicios en organismos o entidades del sector público y no les corresponda quedar en la situación de servicio activo.

El desempeño de puestos mediante nombramiento de funcionario interino o como personal con contrato laboral temporal no habilitará para pasar a esta situación.

(...)

No obstante, en el Fundamento de derecho segundo de la precitada STSJCyL de 23 de enero de 2025 consta:

*“Sentado lo anterior, la razón fundamental de la denegación se basa en el artículo 84.4 del Convenio aplicable y dada la naturaleza temporal del contrato primero que realizaba la actora (...).*

*Siendo ello así, la actora sí tiene derecho a la excedencia por incompatibilidad solicitada pues, aun siendo por un puesto temporal, ello no impide su concesión. Y máxime cuando solo se solicita durante el tiempo necesario para terminar su formación de la que, por otra parte, se le privaría de no poder acceder a lo solicitado dada la clara incompatibilidad a la hora de poder desarrollar ambos puestos de trabajo.*

(...)

*Partiendo dicha doctrina (sic), en aplicación al caso presente, debemos concluir: la excedencia es un derecho ligado al contenido del propio contrato de trabajo; como tal, no puede negársele a los trabajadores temporales pues ello supondría una discriminación rechazable constitucionalmente y según la doctrina establecida TJUE. Junto a ello, las disposiciones contenidas en Convenio no pueden prevalecer sobre otras de rango superior cual es el caso. Si ello es válido para la mera excedencia voluntaria, mucho más cuando, como en el presente caso, ello va ligado a la incompatibilidad del puesto de trabajo a desarrollar.*

*Es por todo ello, en relación con el artículo 14 CE y el artículo 15.6 ET, que procede la desestimación del recurso de la demandada”.*

En consecuencia, ninguna duda ofrece que ambas Sentencias, partiendo de que el artículo 84.4 del entonces vigente Convenio señalaba que el desempeño de puestos mediante nombramiento de funcionario interino o como personal con contrato laboral temporal no habilitará para pasar a la situación de excedencia voluntaria por



incompatibilidad, consideran que “*las disposiciones contenidas en Convenio no pueden prevalecer sobre otras de rango superior*”, y, en consecuencia, declaran que las actoras tienen “*derecho a la excedencia por incompatibilidad solicitada pues, aun siendo por un puesto temporal (...)*”.

Sin embargo, hemos comprobado que el nuevo artículo 115.4 del Convenio Colectivo para el personal laboral de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León (BOCyL de 21 de junio de 2023) se encuentra redactado en términos semejantes al artículo 84.4 del derogado Convenio Colectivo (a que se refieren las STSJCyL de 10 de octubre de 2024 y 23 de enero de 2025). En concreto:

“4. Excedencia voluntaria por incompatibilidad.

Procederá declarar, de oficio o a instancia de parte, en la situación de excedencia voluntaria por incompatibilidad a las personas trabajadoras fijas que se encuentren en la situación de servicio activo en otra categoría profesional, cuerpo o escala de cualquiera de las administraciones públicas, salvo que hubieran obtenido la oportuna compatibilidad, y a los que pasen a prestar servicios en organismos o entidades del sector público y no les corresponda quedar en la situación de servicio activo.

El desempeño de puestos mediante nombramiento de funcionario interino o funcionaria interina o como personal con contrato laboral temporal no habilitará para pasar a esta situación.

(...)”

Por lo tanto, a juicio de esta Institución, y con independencia de que “*las disposiciones contenidas en Convenio no pueden prevalecer sobre otras de rango superior*”, debería plantearse, en el correspondiente procedimiento negociador, la modificación del artículo 115. 4 del vigente Convenio Colectivo suprimiendo, en todo caso, el párrafo relativo a que “el desempeño de puestos mediante nombramiento de funcionario interino o funcionaria interina o como personal con contrato laboral temporal no habilitará para pasar a esta situación (es decir, a la situación de excedencia voluntaria por incompatibilidad)”. Además, y, teniendo en cuenta las funciones que el artículo 5.1 del Convenio Colectivo atribuye a la Comisión Paritaria de vigilancia, interpretación y desarrollo del convenio, también debería trasladarse a la misma la interpretación judicial del anterior artículo 84.4 del Convenio Colectivo (artículo 115. 4 del vigente) contenida en las STSJCyL de 10 de octubre de 2024 y 23 de enero de 2025.

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:**



**PRIMERA:** Que por parte de ese Centro Directivo se plantee, en el correspondiente procedimiento negociador, la modificación del artículo 115. 4 del vigente Convenio Colectivo para el personal laboral de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León (BOCyL de 21 de junio de 2023) con la finalidad de hacer extensible la excedencia voluntaria por incompatibilidad a los trabajadores temporales.

**SEGUNDA:** Que, en cualquier caso, y atendiendo a las funciones que el artículo 5.1 del Convenio atribuye a la Comisión Paritaria, se proceda a trasladar a la misma la interpretación judicial del anterior artículo 84.4 del Convenio Colectivo (artículo 115. 4 del vigente) contenida en las STSJCyL de 10 de octubre de 2024 y 23 de enero de 2025.

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 la Presidencia 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