ÁREA A

ÁREA A

FUNCIÓN PÚBLICA

Expedientes Área 812

Expedientes remitidos a otros organismos..... 28

Expedientes admitidos..... 136

Expedientes rechazados 70

1. FUNCIÓN PÚBLICA GENERAL

En el año 2006 el número de quejas presentadas en materia de Función Pública experimentó un importante incremento respecto a años anteriores.

Más allá de quejas puntuales sobre la práctica totalidad de circunstancias que afectan al devenir de la relación de servicios que une a los empleados públicos con las administraciones correspondientes, hay que destacar que dicho incremento se ha debido particularmente a una circunstancia, que no ha sido otra que la puesta en marcha por la Administración regional de los denominados procesos de consolidación de empleo temporal, los cuales, en opinión de un elevadísimo número de personas que ya ostentaban la condición de funcionarios al servicio de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, iba a suponer, por un lado, un acceso a la condición de funcionario mucho más asequible que la contemplada para los aspirantes del turno libre y, por otro lado, que quienes superasen dichas pruebas selectivas iban a limitar en el futuro su carrera profesional, dado que, en muchos casos, su antigüedad en la Administración era muy importante.

También se ha presentado un importante número de quejas (un total de 58) relativas a supuestas irregularidades en el desarrollo de procesos de selección de personal, si bien, ha de precisarse que muchas de ellas consistían en meras disconformidades con las calificaciones otorgadas por los órganos de selección o en denuncias carentes de argumento probatorio alguno.

Otra de las cuestiones más reiteradas (16 quejas) ha sido la relativa a supuestos incumplimientos de la normativa de provisión de puestos de trabajo, singularmente en lo que se refiere al incumplimiento por la Administración regional de la periodicidad de convocatoria de

concursos establecida legalmente, a la discrecionalidad en el otorgamiento de las comisiones de servicios y al excesivo empleo de la figura extraordinaria de provisión de la libre designación.

Junto a lo expuesto, cabe destacar la problemática del acoso laboral, problemática que ha sido objeto de reclamaciones en el marco de otras contingencias relacionadas con el desempeño del puesto, como pudieran ser la apertura de expedientes disciplinarios, la denegación de permisos, la limitación de la carrera administrativa o, incluso, controversias de carácter personal.

Finalmente, como en años anteriores se han denunciado diversas situaciones relacionadas con la Función Pública de muy diverso calado, como las Ayudas de Acción Social, la representación de los empleados públicos, o el régimen de incompatibilidades que, en casos puntuales, también han sido objeto de nuestra atención.

Las resoluciones adoptadas el año 2006 han versado sobre la práctica totalidad de cuestiones que guardan relación con la Función Pública, pudiéndose destacar las relacionadas en los siguientes epígrafes.

La colaboración de las administraciones destinatarias de nuestros requerimientos de información en la materia de Función Pública puede tacharse de aceptable, con carácter general, si bien en algunas ocasiones puntuales la remisión de los informes requeridos ha superado el plazo establecido legalmente.

1.1. Procesos selectivos

El número de reclamaciones presentadas en lo relativo a procesos selectivos de personal convocados por alguna de las administraciones públicas sujetas a la supervisión del Procurador del Común también ha supuesto un incremento muy considerable respecto a las presentadas en el año 2005. Dichas reclamaciones tuvieron como objeto tanto el contenido y alcance estrictos de las convocatorias como las supuestas irregularidades acaecidas en el desarrollo de los procesos selectivos.

Más allá de las simples disconformidades de los aspirantes con la puntuación que tuvieron asignada por los respectivos órganos de selección o con los criterios de valoración de méritos establecidos en las convocatorias de los procesos selectivos, en cuyo caso la actuación administrativa, con carácter general, estaría amparada por su legítima discrecionalidad, esta Institución ha dictado algunas resoluciones, entre las que destacan las que a continuación se exponen.

En los expedientes **Q/1271/06, Q/1319/06, Q/1370/06, Q/1371/06 y Q/1440/06** se abordó la existencia de supuestas irregularidades en el desarrollo del segundo

ejercicio, previsto en la convocatoria de un concurso-oposición realizada por la Junta de Castilla y León para la Categoría de Personal Laboral de Servicios y Personal No Cualificado.

En los escritos de queja se hacía alusión a la existencia de irregularidades en el desarrollo del ejercicio práctico del concurso-oposición convocado por Orden PAT/1700/2005, de 20 de diciembre, para la provisión de puestos de trabajo vacantes de la categoría de Personal de Servicios y Personal No Cualificado en régimen de contratación laboral de carácter fijo, en la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

Según manifestaciones de los ciento trece firmantes de la queja que dio lugar al primer expediente citado, el Tribunal tenía la intención de realizar el ejercicio práctico los días 9 y 10 de junio de 2006 en el Castillo de La Mota, lo que implicaba que se carecía del tiempo mínimo imprescindible para que los 1.530 aspirantes aprobados en el primer ejercicio pudieran demostrar su destreza.

Asimismo, se afirmaba que cada aspirante iba a realizar la prueba práctica bajo la supervisión de un único miembro del Tribunal calificador, siendo por tanto calificado, no por la totalidad de los miembros de dicho Tribunal como establecen las bases de la convocatoria, sino única y exclusivamente por un solo miembro del Tribunal, quien le calificaría según su propio criterio, criterio que en todo caso, estaría presidido por altas dosis de subjetividad.

Con posterioridad a la admisión a trámite de la primera queja referenciada tuvieron entrada en esta Procuraduría nuevas quejas sobre el mismo asunto que pueden resumirse del siguiente modo.

En la queja **Q/1319/06** el autor de la misma, aspirante que participó en las pruebas prácticas del segundo ejercicio de la categoría de Personal de Servicios, celebradas los días 9 y 10 de junio de 2006 en el Castillo de la Mota, hacía mención de diversas circunstancias que podrían incidir en la falta de objetividad del proceso:

- En el breve periodo de cinco minutos debían examinarse simultáneamente dieciocho candidatos, careciéndose de espacio material para el correcto desempeño de las tareas encomendadas. Así, se produjeron empujones y encontronazos entre los aspirantes, de manera que quienes estaban situados más cerca de las mesas en las que estaban depositados los materiales necesarios para el ejercicio disponían de mayores opciones.

- Los materiales puestos a disposición de los aspirantes para el desarrollo del ejercicio (tazas, platos, cucharas, servilletas y alimentos) eran insuficientes si se tiene en cuenta que eran, como antes se dijo, dieciocho los aspirantes que debían realizar el ejercicio práctico.

- Además de insuficiente, el material que debía ser empleado por los aspirantes estaba en malas condiciones (por ejemplo, servilletas arrugadas) y desordenado, puesto que se

trataba del mismo material para todos los opositores. Ello se deriva del hecho de que los opositores que finalizaban el ejercicio, por lo general, no dejaban el material en el lugar en el que lo habían recogido.

- Por cada dos opositores únicamente había un examinador. Por lo tanto, como los grupos o turnos de examen eran de dieciocho aspirantes, fueron necesarios nueve examinadores por cada turno.

- Finalmente, se afirma que el ejercicio práctico realizado fue exactamente igual para todos los aspirantes y de este modo, quienes realizaron el ejercicio con posterioridad tenían ventaja sobre los primeros aspirantes, dado que conocían el alcance y contenido del ejercicio.

En la queja **Q/1370/06** (en este caso, relativa a la convocatoria de Personal No Cualificado), se insiste en dos cuestiones expuestas anteriormente. En concreto, se considera que el principio de igualdad no se cumple desde el momento en que el examen se realiza en días distintos y los últimos aspirantes examinados conocen de antemano la prueba a realizar. Asimismo, se insiste en la idea de que la valoración de los ejercicios por un solo miembro del Tribunal calificador no garantiza la correcta valoración de los mismos.

Por otra parte, en la prueba práctica (hacer un cerco durante cinco minutos), el reclamante dice que no queda constancia material del ejercicio realizado, en tanto que nada más finalizar la prueba pasaba un tractor destruyendo el trabajo, lo que, lógicamente, impide tanto la interposición fundamentada de reclamaciones contra la puntuación otorgada al opositor como la revisión de la labor acometida.

En la queja **Q/1371/06** (nuevamente referida a la categoría de Personal de Servicios), se reiteran las ideas ya expuestas de la valoración de los aspirantes únicamente por un miembro del Tribunal y la discriminación de los primeros opositores frente al resto, ya que los últimos conocían la prueba a realizar.

En esta reclamación, igualmente, se manifestaba el desconocimiento de los criterios a considerar para la valoración del ejercicio práctico y se consideraba que los cinco minutos otorgados a los aspirantes para el desarrollo de la prueba eran insuficientes.

En la queja **Q/1440/06**, suscrita por diecisiete opositores tanto de la categoría de Personal de Servicios como de la categoría de Personal No Cualificado, se mencionan incidencias ya indicadas, como, por ejemplo, que el tiempo utilizado para servir las mesas en el ejercicio práctico no podía ser el mismo para quienes tenían que servir las mesas que estaban junto al aparador que para quienes estaban al otro extremo de la sala. Esta circunstancia resulta fundamental para entender la irregularidad del desarrollo del ejercicio, máxime cuando dieciocho aspirantes hicieron la prueba al mismo tiempo y únicamente disponían de cinco

minutos para su realización. Incluso, se denuncia, sin precisar más detalles, que en alguno de los turnos se concedió arbitrariamente por el Tribunal a algún aspirante más de los cinco minutos previstos.

Otros hechos ya citados son la valoración de cada aspirante únicamente por un miembro del Tribunal y la insuficiencia del material del aparador (que, según los reclamantes, no se repuso durante la prueba a pesar de que más de 1.400 personas pasaron por allí). Así, se indica que sólo había unas pinzas para coger las servilletas -que eran de papel y a partir del segundo turno estaban mojadas y arrugadas-, que faltaban cucharillas de postre o estaban descolocadas y que el espacio entre las sillas de los supuestos comensales era también insuficiente, lo que hacía imposible realizar el servicio de una manera correcta.

En cuanto a la prueba de Personal No Cualificado, se afirma que la zona de tierra donde se realizaba el ejercicio (amontonamiento con unas descripciones puntuales a realizar en cinco minutos con ayuda de una azada) era la misma para todos los grupos de aspirantes y cuando estas zonas se completaban, pasaba el tractor con el rodillo, con lo que el terreno estaba mucho más blando para los siguientes aspirantes. En línea similar a lo ocurrido con el Personal de Servicios, exceptuando los primeros grupos de opositores, el resto de interesados pudieron ver la realización de la prueba a una distancia muy corta, desde la valla de entrada y desde una posición elevada, observando dónde se realizaban los puntos de medición por parte del Tribunal y el ejercicio final de los opositores anteriores, lo que les daba ventaja frente a los aspirantes que realizaron su ejercicio inicialmente.

En atención a nuestra petición de información la Consejería de Presidencia y Administración Territorial remitió informe al cual se adjuntaba copia de las reclamaciones presentadas y se hacía constar que "*el Tribunal calificador aún no ha emitido informe alguno sobre las reclamaciones formuladas por los aspirantes, pues aún no han sido remitidas por la Dirección General de la Función Pública al órgano colegiado*".

Se informó que los aspirantes de cada llamamiento accedían a un salón de actos, donde se leían y explicaban las instrucciones para la realización del ejercicio práctico, indicándoles que el tiempo máximo para la realización del ejercicio era de cinco minutos desde que el opositor leía la comanda asignada.

Los criterios para reflejar las actuaciones de los aspirantes se adoptaron por el Tribunal calificador y constan en el acta de la sesión celebrada el día 8 de junio de 2006, y en esa fecha se entrega a los miembros del Tribunal un documento (hoja-resumen) de valoración en el que se debe resumir la actuación de cada aspirante.

En la información enviada por la Consejería de Presidencia y Administración Territorial no constaban las actas del Tribunal calificador pero sí se remitieron copias de diversos

documentos de interés en relación con la controversia indicada en las reclamaciones: Las instrucciones dadas a los opositores para el desarrollo del ejercicio, la copia del ejercicio práctico de la categoría de Personal de Servicios, la copia del documento de valoración de los aspirantes y de las instrucciones de cumplimentación del documento otorgadas a los miembros del Tribunal calificador y, en última instancia, los criterios de calificación de los ejercicios.

A tenor de lo expuesto por el elevado número de reclamantes y examinada la documentación obrante en el expediente, consideramos que había dos tipos de cuestiones relacionadas con el desarrollo de los ejercicios prácticos, sobre todo, con el de la categoría de Personal de Servicios. La primera vendría referida a la convocatoria y a la determinación del ejercicio concreto a realizar. La segunda, totalmente distinta, era la concerniente al desarrollo de la prueba.

Desde el primer punto de vista que se acaba de indicar, esta Procuraduría estimó que nada cabía reprochar a la Administración autonómica. En este orden de cosas, la Base octava de la convocatoria es clara cuando dice en su punto 8.1, relativo a la fase de oposición, que el ejercicio práctico consistirá en la realización de pruebas o supuestos prácticos sobre las actividades propias de cada categoría, a propuesta del Tribunal y durante el tiempo que éste considere necesario.

Así pues, con base en lo establecido en la Base octava de la Orden de convocatoria, no puede reputarse como irregular, por sí, el hecho de que el Tribunal determine la duración del ejercicio práctico en cinco minutos. Cuestión distinta, como luego veremos, es que los cinco minutos previstos para el desarrollo del ejercicio parecen haber resultado insuficientes por el elevado número de aspirantes que desarrollaron el ejercicio de modo simultáneo y ante la falta de espacio.

Asimismo, la prueba establecida por el Tribunal, que consistió básicamente en la elaboración de tres menús para unos comensales invisibles, guarda relación directa con los cometidos asignados a la categoría de Personal de Servicios por el Convenio Colectivo del Personal Laboral al servicio de la Administración de la Comunidad de Castilla y León y Organismos Autónomos dependientes de ésta.

Por otra parte, se pudo constatar en la documentación remitida por la Consejería de Presidencia y Administración Territorial que las labores preparatorias del Tribunal sobre el ejercicio práctico resultaron ser las adecuadas. En este sentido, las instrucciones dadas a los opositores para el desarrollo de la prueba práctica fueron precisas.

Para finalizar este primer punto o aspecto, se destacó que el documento de calificación otorgado a los miembros del Tribunal calificador, en el que se contenían casillas

referidas a los distintos menús objeto de la prueba, parecía comprender todas las cuestiones que deberían ser objeto de puntuación en el ejercicio.

También es importante indicar que los criterios de valoración del segundo ejercicio establecidos por el Tribunal contemplaban una serie de faltas muy graves, graves y leves en el desarrollo del ejercicio que suponían la inclusión de los aspirantes en cinco grupos dependiendo de las penalizaciones que hubieran cometido, lo que significa que los miembros del Tribunal sí disponían de las pautas adecuadas para valorar a los aspirantes.

Expuesto el primer apartado de la reclamación, resta valorar el segundo que es el concerniente a posibles irregularidades en el desarrollo de la prueba.

Sentada la discrecionalidad técnica que poseen los órganos de selección de personal de las administraciones públicas, que impide a cualquier otro órgano administrativo o jurisdiccional valorar las puntuaciones otorgadas por aquéllos a los distintos aspirantes, se examinó hasta qué punto las incidencias denunciadas por los autores de las quejas habían podido afectar al derecho que tienen los ciudadanos a acceder al empleo público de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad.

Teniendo en cuenta que esta Institución carecía de las actas del Tribunal calificador, tanto del proceso selectivo de Personal de Servicios como del de Personal No Cualificado, y que las quejas presentadas por más de cien aspirantes iban en una línea similar, esta Procuraduría pudo llegar a las siguientes conclusiones:

Primera. Los aspirantes aprobados en el primer ejercicio del proceso selectivo de la categoría de Personal de Servicios (según los reclamantes, 1.531 opositores) realizaron el ejercicio práctico en el Castillo de La Mota los días 9 y 10 de junio. Dadas estas cifras y las fechas de celebración del ejercicio, resulta excesivo evaluar a un número tan elevado de opositores en únicamente 48 horas.

Segunda. Antes se dijo que el periodo de cinco minutos para desarrollar el ejercicio práctico, en sí, no era constitutivo de irregularidad. Ahora bien, según afirmaba el centenar largo de reclamantes (todos ellos en idéntico sentido) los cinco minutos resultaron insuficientes por varios motivos: La competencia concurrente de dieciocho opositores con empujones y codazos, el desorden y la falta del material necesario para el desarrollo del ejercicio y la ventaja objetiva de los aspirantes situados en una posición más cercana al aparador en el que estaba el material.

Tercera. La pretensión de examinar a más de 1.500 aspirantes en sólo dos días dio lugar a que solamente un miembro del Tribunal puntuara a cada aspirante. Es más, precisando lo que se acaba de decir, si el ejercicio se realizó simultáneamente por dieciocho opositores y

estaban presentes nueve miembros del Tribunal calificador, éstos tuvieron la obligación de puntuar a dos aspirantes en cada una de las tandas.

Cuarta. Es indudable que los primeros opositores en desarrollar el ejercicio se encontraron en una situación de clara desventaja frente a los que participaron posteriormente, puesto que éstos últimos, al ser el ejercicio práctico exactamente el mismo para todos los aspirantes, ya conocían el alcance y contenido del mismo.

Quinta. En cuanto a la prueba de Personal No Cualificado, la destrucción inmediata de los trabajos realizados por los aspirantes implica que éstos no podrán realizar, en el caso de que así lo estimasen oportuno, ningún tipo de reclamación fundamentada sobre la puntuación de sus trabajos.

Siguiendo la línea argumental derivada de las conclusiones que se acaban de citar, se valoraron a continuación las que quizás pueden ser las dos cuestiones de mayor relevancia.

En primer lugar, el elevadísimo número de reclamantes que alude a las irregularidades existentes en el desarrollo de la prueba práctica para el acceso a la categoría de Personal de Servicios (todos ellos, se reitera, con denuncias en idéntico sentido), hace suponer a esta Procuraduría que los aspirantes que participaron en la misma pudieron no hacerlo en condiciones de igualdad.

En segundo lugar, y lo que es lo más importante, el sistema determinado por el Tribunal para la valoración de los aspirantes no parece haber sido el más correcto.

Efectivamente, el que un miembro del Tribunal calificador tuviera que puntuar a dos aspirantes que realizan de manera simultánea el ejercicio práctico en periodos de cinco minutos -y así hasta que finalizan de examinarse en dos días los más de 1.500 aspirantes en tandas de dieciocho- no garantizaba, en nuestra opinión, la corrección y la objetividad deseada en la puntuación de los aspirantes, y ello, por dos razones: La lógica dificultad que supone valorar a dos aspirantes al mismo tiempo y el cansancio que tiene cada miembro del Tribunal derivado de la rutina de valorar a cientos de aspirantes continuamente en el breve plazo de cuarenta y ocho horas.

Resulta indudable que la valoración de los aspirantes por los diversos miembros del Tribunal calificador se convierte en garantía de objetividad de la puntuación de los interesados, en tanto que se contrastan las puntuaciones otorgadas por los diversos examinadores, y no se deja la decisión en manos de una única persona. Al contrario, en el caso práctico denunciado en los escritos de queja, cuando cada miembro del Tribunal debe valorar de manera independiente y exclusiva a dos aspirantes al mismo tiempo y su puntuación es la única tenida en cuenta, la objetividad del proceso queda en entredicho.

En todo caso, el gran número de reclamaciones presentadas sobre el ejercicio práctico tantas veces aludido deben ser objeto de inmediato estudio y respuesta. Por consiguiente, se requirió a la Consejería de Presidencia y Administración Territorial que diera traslado de las mismas al Tribunal calificador del proceso selectivo para su informe y para que, si así fuese pertinente, se adoptasen cuantas medidas fueran oportunas al efecto, acordando, en su caso, la anulación del ejercicio práctico de la categoría de Personal de Servicios.

En conclusión, del examen de la documentación obrante en nuestro poder y vistas las reclamaciones presentadas ante esta Institución por un elevado número de aspirantes, las cuales coinciden sustancialmente con las obrantes en poder de la Consejería de Presidencia y Administración Territorial, se tuvo la impresión de que el desarrollo del ejercicio práctico de las pruebas selectivas para el acceso a las categorías de Personal de Servicios y Personal No Cualificado, sobre todo a la primera de ellas, no se había desarrollado de la mejor manera posible en atención a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, lo que hacía recomendable un estudio en profundidad de los hechos acaecidos y la adopción de las medidas correctoras que al efecto fuesen oportunas.

En virtud de todo lo expuesto, se consideró oportuno formular a la Consejería de Presidencia y Administración Territorial la siguiente resolución:

> *"1.- Que a la mayor brevedad posible se dé traslado de las reclamaciones presentadas por los aspirantes que participaron en el ejercicio práctico del concurso-oposición convocado por Orden PAT/1700/2005, de 20 de diciembre, para la provisión de puestos de trabajo vacantes de las categorías de Personal de Servicios y Personal No Cualificado en régimen de contratación laboral de carácter fijo al Tribunal calificador para que emita su informe sobre las supuestas irregularidades denunciadas.*
>
> *2.- Que, en atención a las aparentes irregularidades acaecidas en el desarrollo del ejercicio práctico aludido en el punto anterior, las cuales podrían vulnerar el principio de igualdad en el acceso a las funciones públicas, se adopten las medidas necesarias para regularizar el derecho de los aspirantes, incluida, en su caso, la anulación del ejercicio.*
>
> *3.- Que dado el deficiente desarrollo del ejercicio práctico objeto de las quejas, se adopten para próximas convocatorias todas las medidas que sean pertinentes para evitar que las incidencias aludidas por los reclamantes vuelvan a producirse en el futuro. Singularmente, se requiere que se dicten las instrucciones precisas a los Tribunales de selección para que no destruyan con carácter inmediato los trabajos de los aspirantes de la categoría de Personal No Cualificado, a efectos de eventuales reclamaciones, que los ejercicios prácticos de la categoría de Personal de Servicios se*

diversifiquen, de manera que los primeros aspirantes en desarrollar los ejercicios no se encuentren en situación de franca desventaja frente a los demás y que el tiempo de desarrollo de los ejercicios sea el adecuado a las pruebas a realizar y al espacio físico en el que se desarrollan".

La Consejería de Presidencia y Administración Territorial ha contestado a la resolución del Procurador del Común estimando que no veía adecuado seguirla, al considerar que no habían concurrido las supuestas irregularidades del proceso selectivo aludidas en la resolución y que por parte del Tribunal calificador se habían respetado los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público.

El expediente **Q/930/06** tuvo como objeto la previsión del art. 30 del Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Administración Regional de realizar convocatorias específicas para puestos de trabajo ubicados en poblaciones de menos de 2.000 habitantes.

El hecho puntual que justificaba la reclamación era que durante los últimos años diversos empleados públicos de la Administración autonómica habían accedido por el turno de promoción interna a puestos de Vigilante en el Yacimiento Arqueológico de la Ciudad Romana de Clunia, en Peñalba de Castro (Burgos), no llegando a tomar posesión de los mismos, al parecer, debido a la lejana ubicación del Yacimiento.

En atención a nuestra petición de información se remitió por la Consejería de Presidencia y Administración Territorial informe en el cual se hacían constar básicamente las siguientes cuestiones referidas a la ocupación de puestos de Vigilante del Yacimiento Arqueológico de Clunia:

Primera. Con fecha 5 de diciembre de 2000 se convocó un concurso-oposición para la provisión de puestos de trabajo vacantes en régimen de contratación laboral de carácter fijo, para las categorías de Personal No Cualificado, Personal de Servicios y Personal Subalterno en la Administración autonómica. En esta convocatoria no se incluyó ninguna plaza de Vigilante en el mencionado Yacimiento.

Segunda. La Orden de 23 de diciembre de 2002, de la Consejería de Presidencia y Administración Territorial, convocó un concurso-oposición para la provisión de plazas vacantes en régimen de contratación laboral de carácter fijo, en el cual se incluía un puesto de Vigilante de la categoría de personal subalterno. El adjudicatario de la plaza accedió a una excedencia voluntaria por incompatibilidad, motivo por el cual la plaza quedó sin titular.

Tercera. El puesto de trabajo indicado en el punto anterior, incluido en el concurso-oposición convocado por la Orden PAT/974/2004, de 23 de junio, por el turno de promoción

interna, está pendiente de la adjudicación de destinos a los aspirantes. La plaza está ocupada a la fecha por un contrato de interinidad cuyo origen se remonta al año 2001.

A la vista de lo informado, resultaba clara la dificultad objetiva que se ha producido para lograr la cobertura con carácter definitivo del puesto de trabajo indicado en el escrito de queja.

Dicha dificultad se deriva del hecho de que algún adjudicatario del puesto de trabajo ha solicitado con carácter inmediato la excedencia voluntaria por incompatibilidad, pero también de la circunstancia de que el precitado puesto de Vigilante ha venido incluido en los distintos concursos de traslados convocados por la Administración autonómica sin que ningún empleado público haya obtenido dicho destino.

Por otra parte, se tiene la impresión de que la problemática expuesta en el escrito de queja respecto a la dificultad de cobertura del puesto de Vigilante del Yacimiento Arqueológico de Clunia al que se refiere la reclamación podría ser extensible a puestos similares como, por ejemplo, los de Vigilante de los Yacimientos de Tiermes, Petavonium y Arrabalde, sitos en las localidades de Montejo de Tiermes (Soria), Rosinos de Vidriales (Zamora) y Arrabalde (Zamora), respectivamente, puestos incluidos en el Anexo III de la Orden PAT/433/2006, de 8 de marzo, por la que se ofertan las vacantes correspondientes a los aspirantes aprobados en el turno de promoción interna del último concurso-oposición para la provisión, en régimen de contratación laboral de carácter fijo, de puestos de trabajo vacantes de la categoría de Personal Subalterno.

Al parecer, la problemática descrita persiste, al menos, en el puesto de Vigilante del Yacimiento de Clunia, puesto que la adjudicataria del puesto, según afirma el autor de la queja, iba a solicitar la excedencia voluntaria por incompatibilidad, siguiendo en su puesto de trabajo actual.

Todo lo expuesto nos llevó a considerar la posibilidad de llevar a efecto la medida prevista en el art. 30 del Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y Organismos Autónomos dependientes de ésta. Este precepto prevé que "para los puestos de trabajo, ubicados en poblaciones de menos de 2.000 habitantes, y aquellos otros que por su singularidad presenten especial dificultad para su cobertura, podrá acordarse la realización de una convocatoria específica para esos puestos determinados con el informe favorable de la Comisión Paritaria, dónde se establecerá en cada caso, el baremo de méritos así como los criterios generales de las pruebas que deberán realizar los participantes, garantizando, en todo caso, los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad".

Pues bien, el hecho acreditado de la dificultad de cobertura en destino definitivo de la plaza de Vigilante del Yacimiento Arqueológico de Clunia en la localidad burgalesa de Peñalba

de Castro (situación extensible, como ya se advirtió, a otros puestos de Vigilante), tanto por concurso de traslados como por la adjudicación de destinos a los aspirantes aprobados por el turno de promoción interna, justificaría que la medida prevista en el art. 30 del Convenio pudiera convertirse en una realidad.

Junto a este razonamiento, también es importante resaltar las singularidades del puesto de Vigilante de Yacimientos Arqueológicos, puesto que sus funciones revisten cierta singularidad respecto a las genéricas atribuidas al Personal Subalterno en el Convenio Colectivo. En el caso concreto del Yacimiento Arqueológico de Clunia, estas funciones, según el reclamante, se extienden al cuidado y atención a las personas que en verano acuden a la ermita y a los participantes en la campaña veraniega de excavación y al apoyo a la organización de las representaciones ocasionales de teatro.

En fin, lo que se quiso exponer era que, ante la probada dificultad existente en la cobertura definitiva del puesto de Vigilante del Yacimiento Arqueológico de Clunia, ubicado en una población de menos de 2.000 habitantes, y vistas las circunstancias singulares que parecen acompañar a tal puesto de trabajo, esta Procuraduría estimaba que la realización de una convocatoria específica para ese puesto de trabajo -y para aquellos otros que por la Consejería de Presidencia y Administración Territorial se estimase pertinente- sería una medida adecuada para lograr que el puesto de trabajo fuera objeto de cobertura definitiva.

En virtud de todo lo expuesto, se adoptó la siguiente resolución:

"Que por parte de la Consejería de Presidencia y Administración Territorial, previo informe favorable de la Comisión Paritaria de Aplicación e Interpretación del Convenio Colectivo del Personal Laboral al servicio de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y sus Organismos Autónomos, se valore la posibilidad de realizar una convocatoria específica para la cobertura de las plazas de Vigilante de Yacimientos Arqueológicos -singularmente la del Yacimiento Arqueológico de Clunia en Peñalba de Castro (Burgos)- en aplicación de lo contemplado en el art. 30 del Convenio Colectivo para puestos de trabajo singulares ubicados en localidades de menos de 2.000 habitantes".

La Consejería de Presidencia y Administración Territorial rechazó la resolución del Procurador del Común, con el argumento de que "*la Dirección General de la Función Pública informa que el art. 30 del Convenio Colectivo simplemente establece la posibilidad de realización de una convocatoria específica que no se ha considerado oportuna*".

Otra de las cuestiones más reseñables en lo concerniente a los procesos de selección de personal ha sido el alcance de las entrevistas personales en los procesos de selección de personal de las administraciones públicas. En torno a esta cuestión, resulta de interés destacar

el expediente **Q/1657/05**. En el mismo, el reclamante hacía alusión a la existencia de posibles irregularidades en dos procesos de selección de personal realizados por el Ayuntamiento de Aranda de Duero. Dichos procesos se referían a la contratación de Monitores de Tiempo Libre para la Colonia Urbana que se programó para el mes de julio de 2005 y a la contratación el mes de octubre de 2005 de monitores para llevar a cabo los Programas de Animación Comunitaria, respectivamente.

Estudiados en profundidad los expedientes de selección, se concluyó, en principio, que el desarrollo de los procesos se había desarrollado de acuerdo con la normativa vigente.

Sin embargo, a la vista de la documentación obrante en nuestro poder, se pudieron constatar algunas cuestiones, todas ellas relacionadas con el ejercicio de entrevista personal, que fueron objeto de consideración por parte de esta Procuraduría.

En primer lugar, nada se objetó a la legalidad de este ejercicio. La Jurisprudencia del TS, en sus STS de 14 de marzo de 1991, 20 de octubre de 1992 y 2 de octubre de 2000, entre otras, ha declarado que la entrevista constituye un método idóneo para computar el grado de madurez y dominio que el candidato posea sobre las materias o cuestiones a que vayan referidos los méritos alegados.

Sentada esta premisa, hay dos cuestiones relacionadas con el desarrollo de la entrevista personal que fueron objeto de nuestra reflexión.

La primera era la referente a la falta de motivación de las puntuaciones otorgadas a los aspirantes que sostuvieron las correspondientes entrevistas personales. En este orden de cosas, indicamos que la puntuación de la entrevista ha de ir acompañada de la motivación que dio lugar a aquélla, con la finalidad de acreditar cuáles fueron los elementos de juicio empleados por el Tribunal calificador para adoptar su decisión.

Ante lo expuesto, y desconociendo cuáles habían sido los criterios utilizados por el Tribunal para puntuar a los aspirantes en la entrevista personal, resultaba necesario instruir a los tribunales calificadores para que incluyeran en los expedientes de los procesos selectivos toda la documentación empleada para emitir las puntuaciones de los aspirantes en las entrevistas personales.

Cuestión distinta, y sin duda de gran trascendencia, era la importancia relativa de la entrevista en los procesos de selección de personal de las administraciones públicas, o lo que es lo mismo, la incidencia real de esta prueba o ejercicio subjetivo sobre el proceso global.

Esta Institución, en reiteradas ocasiones, se ha pronunciado sobre el excesivo margen de subjetividad que conllevan las entrevistas personales, motivo por el cual, su empleo, en

nuestra opinión, debería realizarse de manera extraordinaria y únicamente cuando las circunstancias singulares del proceso selectivo de que se trate así lo aconsejen.

En efecto, el excesivo margen de discrecionalidad concedido a los órganos de selección para valorar las entrevistas personales podría desvirtuar la vigencia de los principios constitucionales que deben regir el acceso a la Función Pública, toda vez que la asignación de un alto número de puntos a la prueba que se valora con criterios de subjetividad desfigura el resultado de la fase objetiva (como era en este caso la valoración de los méritos).

En los procesos selectivos que dieron lugar a la queja, la altísima valoración del ejercicio de entrevista personal (el 60% del total en la contratación de monitores para las colonias urbanas y los talleres de los servicios sociales básicos y el 50% en la contratación de monitores para el programa de animación socio-comunitaria) supone que el ejercicio de valoración subjetiva va a ser el decisivo para determinar quiénes son los aspirantes que van a acceder a las plazas convocadas, lo que, como antes se indicó, pone en entredicho el cumplimiento de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad para el desempeño de puestos de trabajo en las administraciones públicas.

Esta apreciación, en lo que afecta a la contratación de monitores de las colonias urbanas y de los talleres de los Centros de Acción Social, viene aun más reforzada por el hecho de que la fase objetiva de valoración de méritos que se barema hasta un total de 4 puntos sobre 10 (es decir, el 40% del total), ha tenido una puntuación máxima de 1,70 puntos sobre 4 posibles en una de las aspirantes, lo que implica que esta fase objetiva de valoración de méritos ha supuesto para la aspirante mejor valorada de los treinta y ocho interesados únicamente el 17% de la puntuación global.

La diferencia de puntuación entre los participantes en la fase de baremación de *curriculum*, teniendo en cuenta que la máxima puntuación se otorgó a la aspirante antes citada y que las mínimas puntuaciones correspondieron a varios aspirantes puntuados en 0,65 puntos, fue, así pues, con carácter general, inferior a un punto.

Al contrario que el criterio empleado con la fase de valoración de méritos, en la entrevista personal sí se ha llegado a otorgar la puntuación máxima de seis puntos a algunos aspirantes y se ha valorado en cinco puntos a un elevado número de aspirantes, lo que fue determinante para determinar los aspirantes seleccionados.

Con ello, lo que se puso de manifiesto era que la fase objetiva de los procesos selectivos mencionados representó una proporción mínima respecto al total del proceso, mientras que la fase de entrevista (con las apreciaciones meramente subjetivas emitidas por los miembros del Tribunal calificador) tuvo carácter decisorio.

A tenor de la argumentación que se acaba de realizar y con el fin de que los ejercicios de valoración subjetiva no se constituyan en determinantes de la selección del personal que realice el Ayuntamiento de Aranda de Duero en los procesos selectivos que contemplen entre sus pruebas la celebración de una entrevista personal, se envío al citado Ayuntamiento esta resolución:

> *"1.- Que se adopten cuantas actuaciones se precisen para garantizar que en los expedientes de los procesos de selección de personal que convoque el Ayuntamiento de Aranda de Duero conste una motivación documental adecuada y suficiente de las puntuaciones adjudicadas a los aspirantes en las entrevistas personales.*
>
> *2.- Que para próximas convocatorias de selección de personal que incluyan prueba de entrevista se adopten por ese Ayuntamiento las medidas pertinentes para que las bases otorguen un máximo del 30% a la entrevista personal dentro del total de puntuación otorgado al proceso selectivo, con la finalidad de dar satisfacción a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público contemplados en el art. 103 CE".*

La resolución del Procurador del Común, según informó el Ayuntamiento de Aranda de Duero, se remitió por Alcaldía a los departamentos que deben tomar en consideración lo evacuado en la misma.

En algunas de las quejas presentadas el pasado año, esta Procuraduría ha constatado la contratación de personal en varios ayuntamientos sin la existencia de previa convocatoria pública. Valga como ejemplo el expediente **Q/1312/05**.

El expediente **Q/1312/05** se refería a la existencia de presuntas irregularidades en diversas contrataciones celebradas por el Ayuntamiento de Arenas de San Pedro, en concreto de un Técnico e Informador turístico, de una Técnica de Empleo y experta en Servicios Sociales para la Mujer, de un empleado para la Biblioteca Municipal y de un responsable de cursos de formación del Telecentro.

En atención a nuestra petición de información, se remitió por el Ayuntamiento de Arenas de San Pedro una comunicación en la cual se daba únicamente respuesta parcial a nuestro requerimiento. Requerido el Ayuntamiento en reiteradas ocasiones sobre las convocatorias y los expedientes de selección del personal que se acaban de citar, la información remitida no se correspondió con nuestra petición.

Concretamente, por lo que se refiere a los puestos de trabajo aludidos en el escrito de queja, no se remite ni la convocatoria del proceso de selección de los trabajadores ni la copia del expediente de selección, tal y como fue requerido por esta Procuraduría.

Únicamente se hacen las siguientes apreciaciones:

- La subvención de la Técnica de Empleo y experta en servicios sociales era un contrato prorrogado de dos subvenciones, en las cuales la memoria de la actividad la realiza la misma persona, considerándose continuidad de la Técnica.

- La Técnica de Turismo que se acoge a la subvención ha sido la única persona que ha presentado la Memoria exigida para la concesión de la misma.

- El Responsable del Telecentro era la única persona que reunía los requisitos de la bolsa de trabajo del Ayuntamiento conforme a las bases remitidas.

Dada la falta de respuesta del Ayuntamiento de Arenas de San Pedro a las reiteradas peticiones de información que se realizaron sobre el asunto que motivó la queja, se llegó a las siguientes conclusiones:

1.- No ha existido convocatoria alguna para la selección de los trabajadores que han venido desempeñando los puestos de trabajo citados anteriormente.

2.- Tampoco consta la existencia del expediente de selección en el que figure la documentación aportada por los aspirantes a los puestos de trabajo subvencionados por el Servicio Público de Empleo de Castilla y León.

3.- Se ha ignorado el principio de publicidad de las convocatorias de selección de personal para las administraciones públicas, puesto que en ningún modo se acredita por el Ayuntamiento de Arenas de San Pedro que así se hubiera realizado.

4.- En lo concerniente a la empleada de la Biblioteca, no se realiza ningún tipo de apreciación por el Ayuntamiento, lo que hace suponer que la contratación se realizó sin procedimiento y sin publicidad.

Examinada la documentación obrante en el expediente, se tiene la impresión de que las contrataciones indicadas podrían encuadrarse dentro de la modalidad denominada "contratación de plano", esto es, la que se realiza sin procedimiento ni convocatoria de ningún tipo y sin observancia de los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad constitucionalmente establecidos.

Desde esta perspectiva, estas contrataciones se convierten en una opción reprochable, algo que diversas sentencias judiciales han manifestado, como, por ejemplo, la Sentencia del TSJ de Castilla y León de 11 de diciembre de 1999.

Por consiguiente, si fuera cierto, tal y como el Ayuntamiento informa, que las personas contratadas para el desempeño de los puestos de Técnica de Empleo y Servicios Sociales, Técnica de Turismo y Responsable del Telecentro eran las únicas que reunían los

requisitos establecidos, tal circunstancia debería ser acreditada documentalmente en el expediente administrativo de selección.

En todo caso, la publicidad de la convocatoria se concibe como elemento esencial de garantía de los derechos de los ciudadanos, de modo que todas aquellas personas que estimen oportuno acceder a los puestos de trabajo puedan participar en el proceso selectivo.

Cuestión distinta sería, si una vez publicada la convocatoria y evaluados los méritos de los distintos aspirantes, se comprobara efectivamente que sólo un aspirante da el perfil de la plaza convocada, en cuyo caso la actuación de la Administración resultaría conforme a derecho.

Sin embargo, en este expediente de queja la falta de publicidad de las convocatorias, por un lado, y la aparente inexistencia de expediente administrativo de selección, por otro, generan una impresión de falta de transparencia del proceso. Y la simple declaración por el Ayuntamiento de Arenas de San Pedro de que los aspirantes seleccionados fueron los únicos que cumplían los requisitos no puede justificar, por sí sola, la legalidad de los procesos selectivos citados en la reclamación.

Otra cuestión planteada en el escrito de queja venía referida a la gestión de la bolsa de trabajo establecida por el citado Ayuntamiento para la contratación de personal con carácter no permanente por razones de urgencia para cubrir puestos relacionados con el desarrollo de actividades deportivas, culturales, de ocio y tiempo libre.

La documentación remitida por el Ayuntamiento de Arenas de San Pedro sobre la bolsa de trabajo consistió en una copia de la convocatoria de dicha bolsa y en la copia de un acta de valoración de méritos para la selección de un puesto de coordinador de deportes y tiempo libre a jornada completa y cuatro puestos de monitores deportivos a jornada partida.

Esta Procuraduría, con el fin de conocer la gestión de la bolsa de trabajo, solicitó copia de los listados publicados para determinar el orden de llamada de los integrantes de dicha bolsa. En este caso, al igual que lo ocurrido con las convocatorias de los procesos selectivos citados en la primera parte de la resolución, el Ayuntamiento de Arenas de San Pedro no remitió la información solicitada, lo que parecía indicar que la lista en la que tiene que figurar el orden de llamada de los integrantes de la bolsa de trabajo en relación con sus méritos no había sido objeto de publicidad de ningún tipo.

A la vista de la documentación existente esta Institución estimó que la ausencia de baremación numérica objetiva de los méritos de los interesados, el carácter extraordinariamente genérico de los méritos a valorar y la falta de publicación de una lista en la que los diversos interesados puedan comprobar su ubicación a efectos de posibles

reclamaciones hacen que tal Bolsa de trabajo carezca de la virtualidad deseable y se convierta en un instrumento de muy dudosa legalidad.

Con base en esta argumentación, se consideró como una de las opciones que podrían resultar más adecuadas el modelo de selección del personal temporal de la Administración de la Comunidad de Castilla y León (art. 43 de la Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León), tanto interino como laboral contratado, el cual se concreta en un sistema de bolsa o lista abierta y pública que, garantizando los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, posibilite la necesaria agilidad en la selección. A tal efecto, debería constituirse una Bolsa de empleo por cada Cuerpo, Escala o Especialidad, en su caso, o Categoría profesional, con los aspirantes de los procesos selectivos convocados en desarrollo de las correspondientes Ofertas de Empleo Público, en la que se integrarán los aspirantes que, habiendo ejercido esa opción voluntariamente, hubieran aprobado alguna de las fases o pruebas de que consten éstos, sin llegar a su superación y consiguiente nombramiento.

En ausencia de Bolsas de trabajo, la selección debería ser realizada mediante convocatoria específica, la cual, como no puede ser de otra manera, deberá atenerse a los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

En virtud de todo lo expuesto, se remitió al Ayuntamiento de Arenas de San Pedro la siguiente resolución:

> *"1.- Que, en atención a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, las contrataciones de personal laboral temporal que realice ese Ayuntamiento sean objeto de convocatoria pública con el fin de que puedan acceder a las mismas todos aquellos aspirantes que cumplan los requisitos establecidos al efecto.*
>
> *2.- Que se adopten las medidas necesarias para incoar los expedientes administrativos correspondientes a cada proceso de selección de personal laboral temporal que se realice por el Ayuntamiento de Arenas de San Pedro, incluyendo toda la documentación relacionada con el mismo.*
>
> *3.- Que se establezcan bolsas de trabajo de ese Ayuntamiento derivadas de los procesos selectivos de personal funcionario o laboral fijo convocados por ese Ayuntamiento, incluyendo a aquellos aspirantes que, habiendo superado algún ejercicio de los procesos selectivos, no hubieran obtenido plaza.*
>
> *4.- Que se modifique la regulación de la bolsa de trabajo para la contratación de personal con carácter no permanente por razones de urgencia para cubrir puestos relacionados con el desarrollo de actividades deportivas, culturales, de ocio y tiempo*

libre, estableciendo una baremación objetiva de los méritos de los interesados y publicando la lista de los integrantes con su orden de puntuación para que así éstos puedan interponer eventuales reclamaciones.

5.- Que en el caso de que por ese Ayuntamiento se tenga que realizar alguna contratación de personal laboral temporal para una categoría en la que no hubiera prevista bolsa de trabajo, se realice la pertinente convocatoria pública atendiendo a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad.

6.- Que, con el objeto de lograr la máxima transparencia posible de los procesos selectivos de personal que se desarrollen por ese Ayuntamiento, se garantice la presencia activa de los legítimos representantes de los empleados públicos y de los Grupos políticos de la oposición en los órganos de selección".

El Ayuntamiento de Arenas de San Pedro contestó a la resolución del Procurador del Común en los siguientes términos:

" 1.- Que por esta entidad se están aplicando los principios de igualdad, mérito y capacidad para acceder a los puestos de trabajo que se relacionan, incoándose los expedientes en cada proceso de selección.

2.- Que la bolsa de trabajo está establecida y los puestos de trabajo que se ofrecen van elegidos de todos los que están integrados en el baremo y categoría correspondiente.

3.- Que la participación y la presencia activa de representantes de los empleados públicos y Grupos políticos de oposición, se realiza conforme al RD 896/1991, de 7 de junio, que regula el Procedimiento de Selección de Funcionarios de Administración Local".

Otra de las cuestiones abordadas en los procesos de selección de personal en la Administración pública y que puede ser relevante es la limitación por parte de los órganos de selección de personal del papel atribuido a los denominados "observadores" de los procesos selectivos.

En el expediente **Q/1568/05** la queja se refería a la presunta vulneración del derecho reconocido a los grupos políticos del Ayuntamiento de La Cistérniga a participar como observadores en los procesos de selección de personal.

En atención a lo establecido en el art.18 del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento, regulador de los Tribunales de Selección, "asimismo, también asistirán como observadores, un representante de cada uno de los grupos políticos del Ayuntamiento, quienes actuarán igualmente con voz y sin voto".

Es evidente que el papel de los observadores no es el de valorar las aptitudes de los aspirantes en el proceso, sino el de comprobar o supervisar que el desarrollo del proceso selectivo se va a ajustar a los principios constitucionales.

Por lo tanto, el Ayuntamiento de la Cistérniga debe dar satisfacción al mandato del art.18 del Convenio Colectivo, notificando a los distintos grupos políticos del Ayuntamiento con una antelación suficiente de al menos 48 horas la celebración de los actos, pruebas y reuniones derivadas de los distintos procesos selectivos.

En el informe remitido por el Ayuntamiento de La Cistérniga sobre la convocatoria para la provisión de una plaza de Técnico de Deportes se declaró que los observadores no habían sido invitados a la celebración de las pruebas, puesto que en algunas convocatorias, por algún observador se habían producido incidencias muy desagradables, provocando altercados durante la ejecución de los ejercicios, lo que supuso un perjuicio de los opositores.

Pues bien, teniendo en cuenta que lo anteriormente expuesto se trata de una apreciación subjetiva no sustentada en medio de prueba alguno y que es claro que un observador (independientemente de su cualificación) no tiene voto en el Tribunal calificador y que, por ende, no posee capacidad de influir, ni positiva ni negativamente, en el desarrollo de las pruebas, resultaba necesario que el Ayuntamiento de La Cistérniga diese cumplimiento al precepto del Convenio Colectivo que le impone el deber de admitir que los respectivos grupos políticos de la Corporación asistan en calidad de observadores en los tribunales calificadores de oposiciones.

En cuanto al alcance de la figura de los observadores en los procesos selectivos, igualmente parece indudable que se refiere a todo el proceso selectivo, pues en caso contrario (en el caso de la queja, el papel de los observadores se limita a la asistencia a la lectura de los ejercicios), dicha figura carecería de sentido y se equipararía a cualquier otro ciudadano, ya que la lectura de los ejercicios, como bien es sabido, es un acto público.

En virtud de todo lo expuesto, consideramos oportuno formular al Ayuntamiento de La Cistérniga la siguiente resolución:

> *"Que se dé cumplimiento a lo establecido en el art. 18 del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de La Cistérniga, permitiendo la asistencia de los distintos grupos políticos del Ayuntamiento en calidad de observadores en la celebración y desarrollo de las pruebas correspondientes a los procesos selectivos de personal laboral que convoque ese Ayuntamiento. Con la finalidad de garantizar que dicha medida se lleve a efecto, se requiere que se realicen las oportunas notificaciones a los miembros de los grupos políticos con una antelación mínima de 48 horas".*

El Ayuntamiento de La Cistérniga respondió a la resolución informando que estaba permitiendo la asistencia de los distintos grupos políticos del Ayuntamiento en calidad de observadores en la celebración y desarrollo de las pruebas correspondientes a los procesos selectivos del personal laboral que se convocan, dando cumplimiento a lo establecido en el art. 18 del Convenio Colectivo del Personal Laboral.

Dentro de este apartado referido a cuestiones abordadas por el Procurador del Común que guardan relación con los procesos de selección de personal en las administraciones públicas, deben destacarse finalmente dos actuaciones singulares.En el expediente de queja **Q/999/06** se aludía a una reclamación presentada ante el Rectorado de la Universidad de Salamanca, concerniente al desarrollo del primer ejercicio de las pruebas selectivas, por el sistema de concurso-oposición libre, para la Escala Auxiliar-Administrativo de esa Universidad, convocadas por resolución de 10 de febrero de 2005, en concreto, respecto a la disconformidad del autor de la queja con las respuestas consideradas correctas por el Tribunal calificador en el ejercicio tipo test.

A tenor de los argumentos expuestos por el Tribunal, esta Procuraduría manifestó que compartía el criterio de la Universidad de Salamanca sobre las respuestas consideradas como correctas a las preguntas indicadas en el escrito de queja.

No obstante lo anterior, en el estudio del expediente de queja, como cuestión directamente derivada del mismo, se planteaba la aplicación práctica del principio de transparencia administrativa, principio contemplado en los art. 3.2.g) LOFAGE y 31.2 de la Ley 3/2001, de 3 de julio, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

En relación con este principio, esta Procuraduría valoró de manera muy positiva la posibilidad otorgada a los aspirantes de conservar en su poder la plantilla del test que realizaron, en calidad de documento probatorio ante eventuales impugnaciones o reclamaciones.

Como informaba la Universidad de Salamanca, esta medida trata de conseguir que los aspirantes, una vez finalizado el ejercicio, puedan comprobar si sus respuestas han sido las correctas tras realizar las oportunas comprobaciones.

Ahora bien, dicha medida, en aras de lograr la máxima transparencia posible del proceso selectivo en el ejercicio tipo test, podría ser completada con la publicación por parte de la Universidad de Salamanca de las respuestas correctas. De esta manera, los aspirantes no solamente podrían contrastar sus respuestas con las consideradas válidas por el Tribunal calificador, sino también estarían en condiciones de formular reclamaciones motivadas en caso de disconformidad con las respuestas que fueron objeto de publicación.

La resolución remitida a la Universidad de Salamanca fue la siguiente:

"Que, en el ánimo de lograr la máxima transparencia y claridad en los procesos de selección de personal que en el futuro sean convocados por esa Universidad, se arbitren las medidas necesarias para dar publicidad a las respuestas consideradas correctas en los ejercicios tipo test en la manera que se estime más oportuna".

La Universidad de Salamanca decidió aceptar la resolución.

Finalmente, el expediente de queja **Q/1340/06** se refería a la información vía SMS de los procesos selectivos convocados por la Administración regional.

En el escrito de queja, el interesado declaraba que no había sido avisado a través de SMS de la fecha de realización del ejercicio correspondiente al proceso selectivo derivado de la Orden PAT/279/2006, de 23 de febrero, por la que se convocaron pruebas selectivas, en el marco del proceso de reducción de la temporalidad, para el ingreso en el Cuerpo Auxiliar de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

Según las manifestaciones del reclamante, dicha circunstancia supuso que no pudo realizar el citado ejercicio, y ello a pesar de que en el apartado 7.3 de su instancia hizo constar expresamente su voluntad de ser informado del desarrollo del proceso selectivo en el teléfono móvil que indicó en su solicitud.

En atención a nuestra petición de información se remitió por la Consejería de Presidencia y Administración Territorial informe en el cual se hacía constar que era cierto que no se informó de la fecha de la celebración del ejercicio a través de SMS a teléfonos móviles y que tal fecha fue publicada en el *BOCYL*.

A la vista de lo informado, hay que partir de lo dispuesto en el art. 16.2 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. De conformidad con lo establecido en dicho precepto, las bases de las correspondientes convocatorias vinculan a la Administración, a los tribunales o comisiones de selección que han de juzgar las pruebas selectivas y a quienes participen en las mismas.

El art. 22.2 del citado Decreto, en cuanto a la publicidad de las fechas de celebración de los ejercicios de los procesos selectivos convocados por la Administración de la Comunidad de Castilla y León, indica que la resolución que aprueba las listas definitivas de admitidos y excluidos y que indica el lugar y fecha para el comienzo del primer ejercicio deberá ser publicada en el *BOCYL*.

Centrando el objeto de esta comunicación, que es el alcance del deber de informar a los aspirantes por SMS en los procesos selectivos que convoca la Administración regional respecto de los aspirantes que así lo manifestaron en sus solicitudes, había de tenerse en cuenta lo dispuesto en la Orden PAT/616/2005, de 10 de mayo, por la que se establecen las bases comunes que regirán la gestión de los procesos selectivos para el ingreso en la Administración de la Comunidad de Castilla y León derivados de la Oferta de Empleo Público correspondiente al ejercicio 2005.

La disposición decimosexta de la citada Orden "Información a través de mensajes SMS", en idéntica redacción a la dada por la Orden PAT/332/2006, de 7 de marzo, para los procesos selectivos derivados de la Oferta de Empleo Público del año 2006, establece que la Administración podrá informar a través de mensajes SMS (esto es, no tiene ni deber ni obligación alguna) del desarrollo de los procesos selectivos a los aspirantes que hagan constar en su solicitud su número de teléfono móvil.

La información que se ofrecerá será la relativa a la inclusión o exclusión en el proceso selectivo, las notas de las pruebas de la fase de oposición y la puntuación total en la fase de concurso, si la hubiere.

Así pues, vistos los preceptos aplicables, no cabía reprochar a la Administración autonómica su actuación, puesto que se había limitado a cumplir las obligaciones que tiene impuestas normativamente, que son la publicación de la fecha del ejercicio en el *BOCYL* y la comunicación al aspirante de su inclusión en el proceso selectivo.

Ahora bien, siendo loable la previsión de la Administración autonómica de emplear sus medios informáticos y telemáticos al servicio de los ciudadanos, en este caso concreto, comunicando a los opositores las informaciones sobre los procesos selectivos antes citados, esta Procuraduría consideró que la fecha de celebración del ejercicio resultaba una información fundamental.

Teniendo en cuenta que, en ningún caso, la información vía SMS a los aspirantes podrá suplir el deber de los aspirantes de conocer la fecha de celebración del primer ejercicio a través de la publicidad realizada en el *BOCYL* -que es el instrumento determinado legalmente al efecto-, sí parecía conveniente que la Orden reguladora de la gestión de los procesos selectivos convocados por la Administración autonómica derivados de la Oferta Pública de Empleo para el año 2007 contemplase en la Base reguladora de la información a los opositores a través de mensajes SMS explícitamente la fecha de celebración del primer ejercicio dentro de la información facilitada a los interesados.

Con base en lo expuesto, se sugirió a la Consejería de Presidencia y Administración Territorial que en la próxima Orden por la que se establezcan las bases comunes que regirán la

gestión de los procesos selectivos para el ingreso en la Administración de la Comunidad de Castilla y León derivados de la Oferta de Empleo Público correspondiente al ejercicio 2007 valorase la procedencia de incluir dentro de la información que se comunica a los aspirantes a través de mensajes vía SMS la fecha de celebración del primer ejercicio de las pruebas selectivas.

1.2. Provisión de puestos de trabajo

En el expediente **Q/1688/05** se hacía alusión al incumplimiento del compromiso manifestado por la Dirección General de la Función Pública el día 27 de abril de 2005, con ocasión de la resolución adoptada por esta Procuraduría en los expedientes **Q/1863/04, Q/1899/04, Q/1900/04 y Q/1901/04.**

Según afirmaba el autor de la queja, la Consejería de Presidencia y Administración Territorial venía incumpliendo su compromiso, ya que había ofertado a los funcionarios de nuevo ingreso de diferentes cuerpos plazas mejores respecto a las ocupadas por funcionarios con mayor antigüedad, los cuales no han tenido la posibilidad de acceder a ellas por concurso de traslados.

En atención a nuestra petición de información se recibió informe de la Consejería de Presidencia y Administración Territorial en el cual se hace constar lo siguiente:

> "*El compromiso asumido, respecto del cual no existe por otra parte una obligación legal, como bien conoce esa Alta Institución, es respecto de la convocatoria de concursos de traslados con carácter previo a la oferta de vacantes a los funcionarios que superen los procesos de promoción interna.*
>
> *En atención a ese compromiso, la Orden PAT/415/2005, de 30 de marzo, convoca concurso de méritos para la provisión de puestos de trabajo reservados al personal funcionario de los Grupos C y D, de los siguientes cuerpos: Administrativo, Ayudante Facultativo (Delineantes), Ayudante Facultativo (Auxiliar Técnico Calculista) y Auxiliar en la Administración de la Comunidad de Castilla y León, con carácter previo a la oferta de puestos a los funcionarios que han superado el proceso de promoción interna del Cuerpo Auxiliar al Administrativo (es decir del Grupo D al Grupo C).*
>
> *Del tenor literal transcrito y de otra información adicional acerca del autor o autores de la queja, parece que ésta se refiere a la convocatoria previa de concursos a funcionarios respecto del personal de nuevo ingreso de la Administración, personal diferente del de promoción interna, respecto del que se asumió el compromiso*".

No obstante lo anterior, ha de destacarse que la adjudicación de plazas de mejor cualificación a los funcionarios de nuevo ingreso de los correspondientes cuerpos,

independientemente de su procedencia del turno libre o del turno de promoción interna, supone, como esta Institución ya ha advertido, una considerable limitación de la carrera administrativa de los funcionarios de la Administración autonómica, en tanto que funcionarios de nuevo ingreso obtienen, ya desde un inicio, mejores destinos que funcionarios con mayor antigüedad, los cuales no han podido acceder a destinos mejores porque la Administración no ha convocado los oportunos concursos de méritos.

Finalmente, se indicó que el incumplimiento del compromiso adoptado por la Consejería de Presidencia y Administración Territorial respecto a la convocatoria de concursos de traslados previa a la adjudicación de destinos a los funcionarios de nuevo ingreso provenientes por el turno de promoción interna se había producido al menos en estos dos supuestos:

- En la Orden PAT/1416/2005, de 6 de octubre, por la que se aprueba y publica la relación definitiva de aspirantes aprobados en las pruebas selectivas para el ingreso por el turno de promoción interna en el Cuerpo Superior de la Administración de la Comunidad de Castilla y León y se ofertan las vacantes correspondientes. En la citada Orden se han ofertado plazas de nivel 23 con asignación de complemento específico, superiores a las que ocupan funcionarios de mayor antigüedad y que no han podido acceder a los mismos por no haberse convocado el concurso correspondiente.

- En la Orden PAT/1417/2005, de 6 de octubre, por la que se aprueba y publica la relación definitiva de aspirantes aprobados en las pruebas selectivas para el ingreso por el turno de promoción interna en el Cuerpo de Gestión de la Administración de la Comunidad de Castilla y León y se ofertan las vacantes correspondientes. En este caso, figuran plazas de nivel 20, igualmente con complemento específico asignado, mejores a las poseídas por funcionarios con mucha mayor antigüedad, los cuales tampoco han podido acceder a las mismas por la falta de convocatoria del concurso.

En virtud de todo lo expuesto, se remitió a la Consejería de Presidencia y Administración Territorial esta resolución:

> *"1.- Que se adopten las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento del compromiso manifestado por la Dirección General de la Función Pública en fecha 27 de abril de 2005, por el cual se procederá a convocar el correspondiente concurso de traslados de funcionarios públicos con carácter previo a la oferta de vacantes a los funcionarios que hayan superado el proceso selectivo correspondiente al turno de promoción interna.*
>
> *2.- Que con la finalidad de dar satisfacción al derecho de los funcionarios públicos de la Administración de la Comunidad de Castilla y León a la carrera profesional, a través*

de los mecanismos de progresión y promoción profesional establecidos en la Ley, de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad (art. 57.1.b) de la Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León), se arbitren las actuaciones pertinentes para convocar los concursos de méritos de los funcionarios públicos de los cuerpos y escalas de la Administración de la Comunidad de Castilla y León con carácter previo a la adjudicación de destinos a los funcionarios de nuevo ingreso en la Administración autonómica".

En respuesta a nuestra resolución, la Dirección General de la Función Pública informó lo siguiente:

"Se adoptarán las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento del compromiso manifestado con fecha 27 de abril de 2005, respecto de los concursos de traslados y la promoción interna.

De igual manera, y en la medida que resulte posible, y compatible con las necesidades derivadas de la organización del personal al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma, esta Administración está dispuesta a arbitrar las actuaciones pertinentes para convocar los concursos de méritos de funcionarios con carácter previo a la adjudicación de destinos a los de nuevo ingreso.

Siempre intentando conciliar los intereses de los nuevos funcionarios y los de los que ya prestan sus servicios a la Administración, y todo ello desde la perspectiva de que la legislación básica y autonómica reconocen expresamente que los puestos ofertados a los aspirantes seleccionados en las convocatorias derivadas de las necesidades de recursos humanos cuantificados en la oferta de empleo, no requerirán haber sido incluidos en el concurso de méritos con carácter previo".

1.3. Jornada laboral

En este apartado citaremos la actuación realizada en el expediente de queja **Q/1191/05,** referido a control de la jornada laboral de los empleados públicos.

El motivo de la reclamación se refería al presunto abono por el Ayuntamiento de Villaflores (Salamanca) a un trabajador de la totalidad de su nómina, cuando éste, al parecer, se había ausentado injustificadamente de su puesto de trabajo los días 7, 9, 10, 13 y 14 de diciembre de 2005 y el periodo transcurrido entre los días 13 y 20 de febrero de 2005.

En el primer informe remitido por el Ayuntamiento de Villaflores el Sr. Alcalde informaba que "*desconozco el tiempo perdido por el trabajador, ya que repito, fue la oposición política la que me lo hizo saber y no la Inspección de Trabajo que es a dónde deberían haber acudido los denunciantes de esta situación, pero sí le manifiesto que este señor cobró*

efectivamente la nómina íntegra, pero creo que para hacerle justicia debe saber que ha devuelto con creces a este Ayuntamiento en servicios prestados esos días perdidos".

A la vista de la información transcrita, esta Procuraduría solicitó una aclaración del informe elaborado por el Ayuntamiento con la doble finalidad de concretar los días en que se había ausentado el citado trabajador y la manera en que el empleado municipal compensó las ausencias de su puesto de trabajo.

En el segundo informe, el Alcalde afirmaba que "*he consultado con el propio trabajador, así como con otros compañeros de trabajo del momento y parecen no ser ciertos los días a los que se aluden en su escrito, yo lo desconozco pues estuve ausente un par de semanas en esas fechas, y en ningún momento ningún trabajador denunció esta ausencia de su compañero*".

Sin embargo, esta apreciación de la que parece derivarse que no se produjeron las ausencias denunciadas entra en contradicción con el hecho de que en el primer informe se reconoce expresamente la existencia de días perdidos por el trabajador y en la última comunicación se afirma que "*según el propio trabajador, se encontró indispuesto, me basta siempre con que un trabajador/a me diga que no puede trabajar para que sea suficiente al menos los tres días primeros, después se tramita una baja*".

En virtud de lo expuesto, parece evidente que el trabajador aludido en la reclamación se ausentó de su puesto de trabajo sin haberse podido concretar cuáles habían sido las ausencias puntuales y sin acreditarse de ninguna manera cuáles fueron los motivos que dieron lugar a tales ausencias.

La compensación de los días de trabajo en los que se ausentó el empleado tampoco fue objeto de aclaración adecuada, puesto que en el primer informe emitido por el Ayuntamiento de Villaflores se dice que el trabajador "*ha devuelto con creces a este Ayuntamiento en servicios prestados esos días perdidos*" y en el segundo informe el Alcalde expone, en términos ciertamente confusos y sin la precisión deseable, que la compensación se produjo "*cuando se ha necesitado, no recuerdo exactamente las fechas*".

Así pues, nos encontramos con un trabajador que se ausentó de su puesto de trabajo en fechas no concretadas, sin justificación documental de ningún tipo y que, al parecer, había compensado las ausencias de su puesto de trabajo de una manera absolutamente irregular.

En relación con este ello, se indicó que el art. 20.3 del RDLeg 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, regulador de la dirección y control de la actividad laboral, atribuye al empleador (en este caso, el Ayuntamiento de Villaflores) la facultad de adoptar las medidas que estime más oportunas de

vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana.

Por otro lado, la letra a) del art. 54.2 del citado Texto Refundido considera las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo como incumplimiento contractual que da lugar al correspondiente despido disciplinario.

Finalmente, se destacó que el hecho de que la Inspección de Trabajo no haya detectado irregularidades en el desempeño de los puestos de trabajo del personal laboral al servicio del Ayuntamiento de Villaflores en modo alguno puede justificar la inhibición del Ayuntamiento, en general, y del Alcalde, en particular, en su condición de Jefe superior de todo el personal de la Corporación (art. 21.1 letra h, LBR.) de su función de control de la actividad laboral del personal a su servicio.

Por consiguiente, las ausencias de los distintos trabajadores, con independencia de su duración temporal, deben ser convenientemente justificadas sin que proceda la compensación de las mismas de una manera informal o irregular.

En virtud de todo lo expuesto, consideramos oportuno formular la siguiente resolución:

> *"Que de conformidad con lo establecido en el art. 20.3 del RDLeg 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y en el ejercicio de la Jefatura Superior del personal al servicio de la Corporación que corresponde al Alcalde en virtud de lo establecido en el art. 21.1, letra h), de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases del Régimen Local, se ejecuten las medidas que se estimen más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por los trabajadores al servicio del Ayuntamiento de Villaflores de sus obligaciones y deberes laborales".*

El Ayuntamiento de Villaflores, en respuesta a nuestra resolución, declaró que "*este Ayuntamiento tomará y ejecutará las medidas oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por los trabajadores de sus obligaciones y deberes*".

1.4. Ayudas sociales

En el expediente **Q/1628/05** se denunciaba la falta de respuesta de la entonces denominada Agencia de Desarrollo Económico de Castilla y León a diversos escritos presentados por una trabajadora, todos ellos referidos a las convocatorias de ayudas del Fondo de Acción Social.

En atención a nuestra petición de información se remitió por la citada Consejería informe en el cual se aludía a la aceptación de una de las sugerencias de la trabajadora y se consideraban carentes de validez las facturas remitidas el 1 de mayo de 2005 por la citada trabajadora al no haberse publicado aún la convocatoria correspondiente.

Habiendo sido ya abordadas estas cuestiones en otros trabajos de esta Procuraduría, se centró el objeto de esta resolución en lo concerniente a la publicidad de las convocatorias y en la información facilitada a la trabajadora citada en el escrito de queja.

Según se indicó en el informe remitido por la Consejería de Economía y Empleo, "*la Dirección de la ADE estima que la publicación en los tablones de anuncios de la ADE es medio suficiente para garantizar la publicidad y el acceso a la información de los trabajadores que prestan sus servicios en dicho Ente, no estableciéndose cauces de comunicación diferentes por circunstancias de carácter personal"*.

Con base en este criterio, se señalaba que "*siguiendo las directrices de la Dirección de la ADE no se efectúa esta comunicación personal por entender que la misma se realiza a través de los tablones de anuncios, accesibles a todo el personal de la ADE*."

Sin ánimo de desarrollar con exhaustividad los servicios de información y atención al ciudadano en la Administración de la Comunidad de Castilla y León, regulados por Decreto 2/2003, de 2 de enero, se realizaron dos breves consideraciones valorando la información remitida por la Consejería de Economía y Empleo.

En primer lugar, se indicó que el sistema de publicidad de las convocatorias en los tablones de la Agencia parece perfectamente razonable y adecuado, siempre y cuando los destinatarios acudan a los respectivos centros de trabajo.

Por el contrario, si el empleado no asiste al centro de trabajo -por el motivo que fuere-, en ese caso tal publicidad podría resultar insuficiente, y, por ello, no parece desdeñable la idea del autor de la queja de emplear como instrumento de publicidad adicional el Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

En segundo lugar, se señaló que, en todo caso, y con independencia de lo anterior, la finalidad última debería ser la de garantizar que la información llegue a todos los interesados, incluidos los que se encuentren en situación de baja laboral.

El art. 10.1 del Decreto 2/2003, de 2 de enero, por el que se regulan los servicios de información y atención al ciudadano y la función de registro en la Administración de la Comunidad de Castilla y León, prevé la figura de la información administrativa a distancia como aquella que se ofrece a los ciudadanos mediante comunicaciones por correo postal, telefónicas, electrónicas, informáticas o telemáticas.

Esta información podrá ofrecerse, de un modo genérico, cuando los administrados así lo demanden, la naturaleza de la información lo exija o se considere oportuno por el órgano competente.

En este sentido, esta Procuraduría no alcanzaba a comprender cuáles eran las "*circunstancias de carácter personal*" citadas en el informe elaborado por el Sr. Director de la División de Gestión Económica y Modernización de la Agencia que impiden el establecimiento de cauces de comunicación diferentes a la publicación en el tablón de anuncios del correspondiente centro de trabajo.

Dados los razonamientos indicados se dictó esta resolución:

"Que por parte de la Agencia de Inversiones y Servicios de Castilla y León se adopten las medidas de publicidad e información que considere oportunas con el objeto de garantizar que las convocatorias de ayudas del Fondo de Acción Social lleguen al conocimiento de todos los empleados a su servicio, incluidos los que se encuentren en situación de baja laboral".

En la comunicación remitida por la Consejería de Economía y Empleo se informó que la Dirección Gerencia de la Agencia de Inversiones y Servicios de Castilla y León comunicará el contenido de la resolución del Procurador del Común al Comité de Empresa para su estudio y consideración, "*dejando en ambas manos la adopción de la utilización de otros medios de publicidad para el personal de la ADE*".

1.5. Relaciones de puestos de trabajo

En el expediente **Q/914/06** se hacía alusión a la catalogación del puesto de trabajo de Responsable de Servicios del Centro Ocupacional "Cosamai" de Astorga, de la Diputación Provincial de León, en el Grupo D, nivel 18, siguiendo un criterio contrario al adoptado para los puestos de Responsable de Servicios Generales de los centros "Nuestra Señora del Valle" de La Bañeza y "Santa Luisa" de León, los cuales fueron catalogados en el Grupo C, con nivel 20.

Por lo que se refiere a la situación del puesto de trabajo de Responsable de Servicios del Centro Ocupacional "Cosamai", la Diputación Provincial informó que "*dicho puesto perteneciente al Grupo III, estuvo y está ocupado por una empleada del Grupo V. Producida la funcionarización de este personal, dicha situación se ha mantenido bajo una modalidad específica interna de provisión de puestos de trabajo consistente en el pago de diferencias retributivas complementarias por desempeño de puesto superior, según Acuerdo del Pleno de la Diputación Provincial de León de 30 de noviembre de 1989*".

Como última cuestión de relevancia, se informó que "*la actual RPT es producto del acuerdo negociado con los sindicatos y a propuesta de éstos. Por ello, se configura en*

"Cosamai" con distinto encuadre orgánico un puesto en el Grupo D, ante la situación preexistente y para que promocionaran los funcionarios del Grupo D".

A la vista de lo informado, el objeto de la queja se resumió en valorar si la nueva Relación de Puestos de Trabajo, en tanto realiza un distinto encuadramiento de los puestos de responsables de servicios generales en los centros "Santa Luisa", "Nuestra Señora del Valle" y "Cosamai", era ajustada o no a la legalidad.

Dando por sentada tanto la potestad autoorganizatoria de la que dispone la Administración para organizar sus medios personales en la forma que estime más oportuna para la mejor prestación del servicio público que tiene encomendada como la discrecionalidad que posee para determinar los niveles que corresponden a cada puesto de trabajo, esta Procuraduría estudió la cuestión planteada desde el punto de vista de la aplicación práctica al supuesto de la reclamación del principio constitucional de igualdad.

El juicio de igualdad, según la Jurisprudencia (entre otras, STC 330/2005, de 15 de diciembre), debe ser de carácter relacional y requiere como presupuestos obligados, de un lado, que, como consecuencia de la medida normativa cuestionada, se haya introducido directa o indirectamente una diferencia de trato entre grupos o categorías de personas y, de otro, que las situaciones subjetivas que quieran traerse a la comparación sean, efectivamente, homogéneas o equiparables, es decir, que el término de comparación no resulte arbitrario o caprichoso. Esto es, sólo una vez verificado uno y otro presupuesto resulta procedente entrar a determinar la licitud constitucional o no de la diferencia contenida en la norma.

En el caso concreto de este expediente de queja, la Diputación Provincial justificaba que el distinto encuadre orgánico de los puestos de responsables de servicios generales de los centros "Santa Luisa" (Grupo C), "Nuestra Señora del Valle" (Grupo C) y "Cosamai" (Grupo D) se debía a su distinta naturaleza de Centro geriátrico, Centro Asistencial de discapacitados profundos y Centro Ocupacional de discapacitados intelectuales, respectivamente.

Asimismo, se aludía al hecho de que la actual RPT era producto de la negociación con los representantes de los empleados públicos y se afirmaba que la controversia suscitada "*más discutible sería si en el mismo centro o con el mismo encuadre orgánico se hubiera establecido una diferenciación en la configuración del puesto*".

Examinada la documentación obrante en el expediente y ante la argumentación expuesta en el informe remitido por la Diputación Provincial de León, esta Procuraduría estimó que el encuadre del puesto de Responsable de Servicios Generales del Centro "Cosamai" en el Grupo D, al contrario del criterio seguido con los Centros "Santa Luisa" y "Nuestra Señora del Valle", podría vulnerar el principio de igualdad por los siguientes motivos:

Primero. Porque el contenido funcional de los tres puestos es idéntico, en atención a la descripción que realiza el IV Convenio Colectivo para los empleados públicos en régimen de Derecho Laboral de la Diputación Provincial de León de la categoría de Responsable de Servicios Generales, sin que por parte de la Diputación se haya acreditado la existencia de diferencia alguna respecto al desarrollo de sus cometidos.

Segundo. Porque, tal y como se reconoce por la propia Diputación Provincial, la responsabilidad de los puestos mencionados es una circunstancia que en principio no guarda relación con el Grupo de titulación, sino sobre todo con el nivel de complemento específico. En este sentido, si se tiene en cuenta que el complemento específico asignado a los tres puestos de trabajo es el mismo, y por lo tanto, las condiciones singulares de los puestos de trabajo y sus responsabilidades son idénticas, parece razonable pensar que tales puestos deberían tener las mismas condiciones desde el punto de vista de su encuadre en un determinado Grupo de funcionarios (en este caso, el C).

Como se informó por la Diputación, un puesto de trabajo puede ser objeto de adscripción a dos Grupos, algo que se ha realizado en otros puestos de la RPT aprobada para el año 2006. Por ello, compartiendo este argumento, y dada la identidad de funciones de los responsables de servicios generales de los precitados centros, nada impide que la plaza de Responsable de Servicios del Centro "Cosamai" sea abierta a los funcionarios del Grupo C, de manera que dicho puesto de trabajo pase de ser un puesto limitado al Grupo D a un puesto al que podrán acceder los funcionarios que cumplan los requisitos establecidos, tanto del Grupo C como del D.

Siguiendo esta línea argumental, y a tenor de la documentación obrante en nuestro poder, se concluyó que el hecho de que el puesto esté ocupado desde el año 1989 por una empleada del Grupo V no constituye obstáculo alguno para que la Diputación Provincial de León proceda a articular las medidas tendentes a la provisión definitiva del puesto con arreglo a las prescripciones establecidas en la RPT vigente.

Tercero. Porque según obra en la copia de un documento aportada por el autor de la queja, en la negociación del IV Convenio Colectivo se acordó que la categoría laboral de Responsable de Servicios Generales se correspondía económicamente con el Cuerpo Administrativo de funcionarios, del Grupo C y con el nivel 19.

En virtud de todo lo expuesto consideramos oportuno formular la siguiente resolución:

"Que en atención al principio constitucional de igualdad y dada la aparente identidad del contenido funcional de los puestos de Responsable de Servicios Generales de los Centros "Nuestra Señora del Valle", "Santa Luisa" y "Cosamai" se proceda, previa negociación con los legítimos representantes de los empleados públicos, a modificar la

Relación de Puestos de Trabajo de esa Diputación Provincial, en lo que se refiere al puesto de Responsable de Servicios del Centro "Cosamai" encuadrándolo orgánicamente en el Grupo C de funcionarios o, subsidiariamente en los Grupos C y D, como así se ha realizado en otros puestos de la RPT aprobada".

La Diputación Provincial de León respondió a la resolución informando que se sometería el asunto a la ponencia técnica de la mesa negociadora, por si en futuras modificaciones de la Relación de Puestos de Trabajo resultase procedente contemplar como aspecto a negociar alguna de las alternativas propuestas u otras que pudieran resultar en el ámbito negociador.

Finalmente en el expediente **Q/354/06** se hacía alusión a la supuesta discriminación retributiva que padecen los funcionarios de la Administración de la Comunidad de Castilla y León adscritos a las secciones de Consumo de los Servicios territoriales de Sanidad y a las secciones de Turismo de los Servicios territoriales de Cultura frente a los funcionarios de los servicios periféricos de la entonces Consejería de Industria, Comercio y Turismo que han permanecido en la Consejería de Economía y Empleo y que vieron aprobada su nueva Relación de Puestos de Trabajo por Decreto 106/2003, de 25 de septiembre.

En relación con la problemática expuesta debe tenerse en cuenta que el ordenamiento jurídico, en general, y la Ley de la Función Pública de Castilla y León, en particular, contienen preceptos relativos a la necesidad de adaptar las RPT a la organización administrativa existente, tanto a nivel de servicios centrales como periféricos.

El art. 22.2 dispone que la aprobación de modificaciones en la estructura orgánica de las consejerías exigirá la modificación y adecuación de las correspondientes RPT en un plazo máximo de seis meses y, en el mismo plazo, la de los créditos presupuestarios que, en su caso, fueren necesarios para atender la modificación de las retribuciones, si se produjeran.

Completando este precepto, el art. 23 del citado texto legal impone a las Consejerías el deber de elaborar y remitir a la Consejería de Presidencia y Administración Territorial las RPT permanentes de su estructura orgánica, actualizándolas cuando las modificaciones habidas en ésta así lo exijan.

En este caso y a la vista de lo expuesto, se estimó oportuno formular la siguiente resolución:

"Que en cumplimiento de lo establecido en el art. 22.2 de la Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León, y habiendo transcurrido más de tres años desde que se produjo la reestructuración de las consejerías de la Junta de Castilla y León, se proceda a modificar las relaciones de puestos de trabajo de los

servicios periféricos de las Consejerías de Sanidad y Cultura y Turismo en un plazo máximo de seis meses y, en el mismo plazo, la de los créditos presupuestarios que, en su caso, fueren necesarios para atender la modificación las retribuciones, si se produjeran".

Habiendo transcurrido más de seis meses desde que se remitió esta resolución a la Administración regional, aún no obra en poder de esta Institución la respuesta a la misma.

1.6. Seguridad y salud laboral

El expediente **Q/2268/06** hacía alusión a las lamentables condiciones del puesto de trabajo que ocupa un funcionario en la Biblioteca "Santa María de los Ángeles" dependiente de la Universidad de Salamanca, desde el punto de vista de la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales.

Según manifestaciones del autor de la queja, esta situación ha sido denunciada desde el año 2002, sin que por parte de dicha Universidad se haya adoptado ningún tipo de medida al respecto. Las deficiencias se concretaban fundamentalmente en el excesivo número de aparatos eléctricos que circundan al funcionario, en la existencia de goteras encima de los mismos que han llegado a causar cortocircuitos y en el excesivo calor que desprenden dichos aparatos y su correspondiente cableado. A las circunstancias antes descritas del puesto de trabajo, se añadían otras deficiencias en el edificio de la Biblioteca.

En la respuesta a nuestro requerimiento de información se constató que la problemática objeto de la queja estaba siendo objeto de solución, puesto que según nos informó el Rectorado de la Universidad de Salamanca, el día 20 de noviembre de 2006 comenzó la evaluación inicial de riesgos de la Biblioteca "Santa María de los Ángeles", realizándose la toma inicial de datos y trasladándose unos formularios a los trabajadores. La intención manifestada por la Universidad fue la de redactar la evaluación antes de final de año y entregarla en la primera quincena del mes de enero de 2007 junto con las medidas preventivas que correspondieran según los riesgos evaluados.

El día 24 de noviembre de 2006 se realizó nueva visita por los Técnicos de Prevención, quienes detectaron una serie de deficiencias motivadas por las lluvias, las cuales podrían generar contacto eléctrico.

Teniendo en cuenta que esta circunstancia debía ser atendida sin esperar al resultado de la evaluación general, se realizó por la Sección de Salud y Relaciones Laborales de la Universidad de Salamanca un informe de urgencia, en el que se instó al Director del Servicio de Bibliotecas y a la Jefa de la Biblioteca "Santa María de los Ángeles" a ubicar en otro lugar a los trabajadores afectados por el riesgo en tanto se solucionaban las anomalías.

Por otra parte, el Rectorado de la Universidad informó que con motivo del escrito remitido por esta Procuraduría encomendó una visita técnica a los responsables del Servicio de Infraestructura y Arquitectura, tras la cual se acordó la adopción en la Biblioteca "Santa María de los Ángeles" de varias medidas correctoras.

Finalmente, el Rectorado de la Universidad de Salamanca nos informó que había dado las oportunas instrucciones para que estas medidas fueran acometidas de manera urgente y prioritaria con preferencia a cualquier otra que pudiera derivarse posteriormente del estudio pormenorizado de la evaluación de riesgos del edificio.

1.7. Acoso laboral

Por lo que se refiere a la problemática del acoso laboral en la Administración General, diversas quejas han tenido entrada en esta Procuraduría, siendo, quizás, la actuación más reseñable la adoptada en el expediente **Q/1446/05**. En el mismo se estudió en profundidad la denuncia de presunto acoso laboral que desde hace algún tiempo viene sufriendo en el desempeño de su puesto de trabajo un funcionario de la Consejería de Agricultura y Ganadería objeto, desde noviembre de 2005, de un expediente disciplinario.

Considerando fuera de toda duda razonable que la actuación de la Inspección General de Servicios en esta controversia se ha ajustado al principio de objetividad, resulta evidente que la denuncia interpuesta por el funcionario ante el vaciamiento de sus atribuciones era plenamente justificada, dado que la propuesta de esa Inspección, una vez finalizadas las actuaciones oportunas, fue la siguiente: *"Que por parte de los responsables de ese Servicio y superiores del denunciante se le encomienden inmediatamente al trabajador las tareas que, dentro de las que correspondan a su puesto de trabajo de acuerdo con las descritas en la relación de puestos que le afecte, considere que son idóneas. Consecuentemente, se le deberán facilitar los medios necesarios para la realización de ese trabajo, procurándose que, dentro de las disponibilidades del Servicio, sean los precisos para la realización de esa tarea*".

A la vista de la documentación incorporado al expediente de referencia se formuló la siguiente resolución a la Consejería de Agricultura y Ganadería:

> *"1.- Que para dar satisfacción al derecho de los funcionarios públicos al desempeño efectivo de las tareas o funciones propias de su Cuerpo o Escala disponiendo de los medios necesarios para ello (art. 57.1.a) de la Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León) y con la finalidad de dar cumplimiento a la propuesta de la Inspección General de Servicios de fecha 27 de julio de 2005 se acometan por los responsables que correspondan de la Consejería de Agricultura y Ganadería las acciones oportunas para encomendar a (...) una vez supere su situación*

de Incapacidad Temporal, las tareas que le correspondan de acuerdo con la descripción de su puesto en la Relación de Puestos de Trabajo (...) de la Consejería de Agricultura y Ganadería y las atribuciones asignadas al Cuerpo (...) en el art. 31.1 del citado texto legal.

2.- Que, con carácter inmediato, mientras persista la situación de Incapacidad Temporal de (...) y caso de que no se hubiera realizado actuación alguna al efecto, se adopten las actuaciones necesarias para acordar la suspensión del procedimiento disciplinario que le ha sido incoado.

3.- Que a la vista de la, en nuestra opinión, deficiente argumentación empleada por la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León (...) para incoar expediente disciplinario a (...), se valore la posibilidad de adoptar cuantas medidas se requieran para proceder al sobreseimiento de dicho expediente".

Por lo que se refiere a la primera propuesta, relativa a la asignación de funciones el informe emitido al respecto por el Servicio Territorial de Agricultura y Ganadería acepta el punto primero de la resolución formal del Procurador del Común, y en el mismo se afirma que al funcionario se le asignaron las funciones de control horario, seguimiento e informe de incidencias horarias del personal del Servicio Territorial, la recopilación normativa relativa a asuntos económicos y personal y el inventario de bienes muebles del Servicio. Las funciones asignadas al funcionario, según la Consejería de Agricultura y Ganadería, son apropiadas a su Cuerpo de pertenencia y al puesto de trabajo que ocupa, disponiendo para el desempeño de dichas funciones de los medios informáticos y telefónicos adecuados.

Respecto a las propuestas segunda y tercera, la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León informó que el procedimiento disciplinario se encontraba suspendido desde el 24 de enero de 2006, fecha en la cual el Delegado Territorial adoptó la resolución de suspensión en tanto el funcionario permaneciese en situación de incapacidad temporal.

En cuanto al sobreseimiento del expediente disciplinario, la Consejería de Agricultura y Ganadería rechazó este apartado de la resolución.

1.8. Tasas por participación en procesos de selección de personal

El autor de la queja en el expediente **Q/1927/05** afirmaba que los demandantes de empleo no pagan tasas por la participación en los procesos selectivos de personal al servicio de la Administración General del Estado, pero que, por el contrario, sí deben hacerlo cuando las pruebas selectivas se realizan en las corporaciones locales.

Iniciada la investigación oportuna sobre la cuestión planteada, nos dirigimos a los ayuntamientos con población superior a 5.000 habitantes y a las diputaciones provinciales de la Comunidad Autónoma de Castilla y León en solicitud de la siguiente información:

1.- De qué modo estaba regulada la tasa por la participación en las pruebas selectivas para acceder a la condición de personal al servicio de la respectiva Corporación.

2.- Si se preveía incorporar a corto plazo, bien una exención de la tasa, bien una reducción de la cuota, en beneficio de los aspirantes que estuvieran inscritos como desempleados en las oficinas de empleo.

Habiendo recibido la pertinente información de la mayoría de las corporaciones consultadas, esta Procuraduría llegó a las siguientes conclusiones:

Primera. Que habiendo examinado la información remitida por las administraciones destinatarias de nuestro requerimiento de información, se ha constatado que el régimen fiscal de las tasas por la participación en los procesos de selección de personal es muy diverso.

Por lo que se refiere a los Ayuntamientos de Candeleda (Ávila), Briviesca (Burgos), Astorga (León), La Bañeza (León), Cacabelos (León), León, Aguilar de Campoo (Palencia), Béjar (Salamanca), Peñaranda de Bracamonte (Salamanca), Salamanca, El Espinar (Segovia), San Ildefonso (Segovia), Toro (Zamora) y a la Diputación Provincial de Soria, hay que indicar que, salvo error u omisión, no se recibió la información solicitada, motivo por el cual no se pudo realizar valoración alguna sobre su situación singular.

A salvo de esta precisión, lo cierto es que, desconociéndose la realidad de las entidades locales que se acaban de citar, la aplicación de beneficios fiscales en la tasa establecida por la participación en procesos de selección de personal es una medida ya contemplada por un elevado número de ayuntamientos y diputaciones provinciales.

Segunda. El régimen fiscal aplicable por las distintas Corporaciones consultadas a la participación en los procesos de selección de personal se puede dividir en tres grandes grupos.

En primer lugar, estarían aquéllas que desde hace ya algún tiempo vienen concediendo beneficios fiscales a los aspirantes al ingreso en la Función Pública Local que tienen la condición de desempleados.

En este primer grupo podríamos mencionar, por ejemplo, a los siguientes ayuntamientos:

- Ávila, que contempla una exención para los demandantes de empleo inscritos como desempleados desde la fecha de la convocatoria hasta la fecha de la presentación de la solicitud que no se encuentren en situación de alta en ninguno de los Regímenes de la Seguridad Social.

- Guardo (Palencia), que, a pesar de no disponer de Ordenanza Fiscal, no incluye como hecho imponible de las tasas la participación en pruebas selectivas de personal.

- El Ayuntamiento de Miranda de Ebro (Burgos) exige la inscripción del aspirante como desempleado y que se acredite la situación de desempleo total para que la exención de la tasa tenga virtualidad.

- Palencia, donde no se exige el abono de derechos de examen a ningún aspirante.

- Los Ayuntamientos de Segovia y Venta de Baños (Palencia) -y también la Diputación Provincial de Segovia- contemplan la exención de la tasa en los mismos términos que la Administración General del Estado, esto es, se reconoce el derecho a quienes figuren como demandantes de empleo durante el plazo, al menos, de un mes anterior a la fecha de la convocatoria, siendo requisito para el disfrute de la exención que no se hubiera rechazado ni oferta de empleo adecuada, ni la participación en acciones de promoción, formación o reconversión profesionales, y, asimismo, que se carezca de rentas superiores al Salario Mínimo Interprofesional.

- En el Ayuntamiento de Villaquilambre (León) se prevé la exención del abono de los derechos de participación en las pruebas selectivas a los inscritos como desempleados con una antigüedad mínima de seis meses consecutivos inmediatamente anteriores a la fecha de finalización del plazo de presentación de instancias y que no hayan percibido prestación económica alguna durante ese mismo periodo.

Dentro de este primer grupo podría hacerse alusión a la Diputación Provincial de Palencia la cual tiene regulada la tasa por la participación en procesos selectivos de personal en los siguientes términos: "Los sujetos pasivos que acrediten la condición de parados y no perciban prestaciones por desempleo disfrutarán de una reducción en las tarifas del 75%, debiendo unir a la solicitud documento expedido por el órgano competente que acredite que cumple los requisitos señalados para la reducción".

En segundo lugar, otro grupo o colectivo de entidades locales vendría representado por aquéllas que en la fecha de requerimiento de la información no tenían contemplados beneficios fiscales para los desempleados en la tasa por participación en los procesos selectivos de personal y que han manifestado no tener intención alguna de incorporar tales beneficios al menos a corto plazo.

En esta circunstancia se encontrarían, entre otros, los Ayuntamientos de Almazán (Soria), Arévalo (Ávila), Burgos, Iscar (Valladolid), Santa Marta de Tormes (Salamanca) y Valladolid y la Diputación Provincial de Zamora.

Finalmente, en un tercer grupo se hallarían aquellas corporaciones que, si bien en la fecha que esta Procuraduría solicitó la información sobre el asunto que motivó la queja no reconocían ningún tipo de beneficio fiscal a los aspirantes al ingreso en la Función Pública Local que tuvieran la condición de desempleados, han manifestado expresamente tras nuestra petición de información su voluntad de estudiar el establecimiento de exenciones o reducciones a la tasa en un futuro.

Dentro de las corporaciones que manifestaron que iban a valorar la posibilidad de incorporar el beneficio fiscal aludido por el autor de la queja estarían la Diputación Provincial de Salamanca y los Ayuntamientos de Arroyo de la Encomienda (Valladolid), Bembibre (León), Benavente (Zamora), Burgo de Osma (Soria), Guijuelo (Salamanca), Medina del Campo (Valladolid), Medina de Rioseco (Valladolid), Soria, Tudela de Duero (Valladolid) y Zamora.

Por lo que se refiere a este tercer grupo, es loable la incorporación de los beneficios fiscales aludidos en la reclamación por diversas corporaciones inmediatamente después de recibir nuestro requerimiento de información.

En este sentido, hay que destacar a los siguientes ayuntamientos:

- El Ayuntamiento de Laguna de Duero (Valladolid) ha decretado la exención del pago de la tasa por derechos de examen a las personas inscritas como demandantes de empleo durante, al menos, el mes anterior a la publicación de la convocatoria.

- El Ayuntamiento de El Espinar (Segovia) ha dictaminado la exención del pago de los derechos de examen a los demandantes de empleo en los mismos términos establecidos en la Administración General del Estado.

- El Ayuntamiento de Tudela de Duero (Valladolid) informa que "en las próximas convocatorias que se realicen, se establecerá que aquellas personas que acrediten la condición de desempleados, estarán exentos del pago de la tasa, o en su caso, gozarán de una bonificación por tal motivo".

- El Ayuntamiento de Villamuriel de Cerrato (Palencia), en la respuesta remitida informa que *"estimando ser de justicia que se exima de esta tasa a los desempleados inscritos como tal en las oficinas de empleo, para próximas convocatorias de plazas vacantes de la Corporación se tendrá en cuenta esta cuestión y se eximirá al 100% de la tasa a los citados desempleados".*

Así pues, se ha podido comprobar por esta Institución que el régimen fiscal de la tasa por la participación en procesos selectivos de personal tiene, dependiendo del Ayuntamiento o Diputación Provincial de que se trate, un distinto alcance y contenido.

Tercera. La normativa aplicable al supuesto aludido en el escrito de queja se encuentra en el RDLeg 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

El art. 9.1 del Texto Refundido dispone que "no podrán reconocerse otros beneficios fiscales en los tributos locales que los expresamente previstos en las normas con rango de ley o los derivados de la aplicación de los tratados internacionales". A continuación, se añade que "no obstante, también podrán reconocerse los beneficios fiscales que las entidades locales establezcan en sus ordenanzas fiscales en los supuestos expresamente previstos por la ley".

Esta regla general debe ser precisada en atención a lo dispuesto por el art. 24.4 del Texto Refundido, regulador de la cuota tributaria, precepto que contempla que "para la determinación de la cuantía de las tasas podrán tenerse en cuenta criterios genéricos de capacidad económica de los sujetos obligados a satisfacerlas".

Esta última previsión normativa guarda directa relación con el mandato del art. 31 CE, el cual hace referencia a los principios de igualdad y justicia en el sistema tributario y dice explícitamente que "todos contribuirán al sostenimiento de los gastos públicos de acuerdo con su capacidad económica".

La interpretación conjunta de ambos preceptos conduce a la siguiente reflexión: La Administración Local, como no puede ser de otra manera, dispone de autonomía para regular sus propios tributos, pero nada impide que en esa regulación se puedan incorporar medidas que hagan efectivos los principios constitucionales antedichos. Y precisamente por ello, el establecimiento de beneficios fiscales, como pudieran ser las exenciones de pago o las reducciones en la cuota de la tasa de participación en pruebas selectivas de personal, resulta, en opinión de esta Procuraduría, una opción muy positiva a considerar.

No debe olvidarse que el colectivo de aspirantes al ingreso en la Administración Pública suele ser una población joven, mayoritariamente sin ingresos económicos y que busca su primer trabajo, circunstancia que avalaría el establecimiento de algún tipo de beneficio fiscal, siempre, por supuesto, con arreglo a los motivos de oportunidad que pueda valorar cada Corporación.

Con ello, no se quiere decir en modo alguno que la sugerencia de exención o reducción de la tasa para los opositores inscritos como desempleados que aquí se propone tiene que ser reconocida de manera incondicionada o absoluta, sino que, una vez reconocido el beneficio tributario, parece oportuna la fijación de algún tipo de límite, como pudiera ser la justificación del aspirante de no encontrarse de alta en ningún régimen de la Seguridad Social (Ayuntamiento de Ávila), la acreditación del aspirante de encontrarse en situación de desempleo total (Ayuntamiento de Miranda de Ebro) o la exigencia de una antigüedad de

inscripción de 6 meses como desempleado en la correspondiente Oficina de Empleo y la no percepción de prestación económica por desempleo (Ayuntamiento de Ponferrada).

Otra referencia que podría constituir un modelo a seguir y que ha sido asumida por algunas de las corporaciones que han respondido a nuestro requerimiento de información es la prevista para la Administración General del Estado. En este caso, como antes se indicó, se exige para el reconocimiento de la exención de la tasa que el aspirante figure como demandante de empleo durante el plazo de, al menos, un mes anterior a la fecha de la convocatoria, que no hubiera rechazado ni oferta de empleo adecuada ni participar en acciones formativas y que carezca de rentas superiores, en cómputo mensual, al Salario Mínimo Interprofesional.

En definitiva, reconociendo que la adopción de los beneficios fiscales es una medida que responde a motivos de oportunidad y que será cada Corporación la que, discrecionalmente, deberá abordar el establecimiento de aquéllos, esta Institución consideró que las diputaciones provinciales y los ayuntamientos de la Comunidad de Castilla y León con población superior a 5.000 habitantes que no tuvieran previsto beneficio fiscal alguno para los desempleados en las tasas de los procesos de selección de personal, deberían realizar cuantas actuaciones fueren precisas para reconocer bien la exención de la tasa, bien la reducción de la cuota, a aquellos aspirantes que acrediten su condición de desempleados, incorporando, en la manera que se estime más oportuna, los condicionantes y limitaciones que se estimen pertinentes. De este modo, se evitaría la existencia de opositores beneficiarios de la exención de la tasa o, en su caso, de la reducción de la cuota, que bien poseen recursos económicos suficientes, bien se inscriben como desempleados únicamente para favorecerse del beneficio fiscal, algo que resultaría contradictorio con la filosofía de la sugerencia que aquí se propone.

En virtud de todo lo expuesto, se dictó la siguiente resolución:

"Que en atención a lo dispuesto por el art. 24.4 RDLeg 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, en virtud del cual se podrán tener en cuenta criterios genéricos de capacidad económica de los sujetos obligados a satisfacer las tasas, se adopten las medidas precisas para establecer un beneficio fiscal (exención de la tasa o reducción de la cuota) con los condicionantes que se estimen oportunos en la tasa que deben abonar los participantes en los procesos de selección de personal que acrediten su condición de desempleados".

Esta resolución ha sido aceptada por la práctica totalidad de las entidades destinatarias de la misma.

2. FUNCIÓN PÚBLICA DOCENTE

En este subapartado de la Función Pública, destacan las quejas sobre el procedimiento de tramitación de las denominadas comisiones de servicio humanitarias, así como sobre la situación provisional de expectativa de destino en la que se encuentran numerosos docentes, problemática, que según se pudo constatar, estaba siendo objeto de negociación con los legítimos representantes de los empleados públicos para buscar las soluciones adecuadas.

Las actuaciones a destacar en el ámbito de la Función Pública docente son las siguientes:

2.1. Comisiones de servicio humanitarias

En el expediente **Q/1333/05** se hace referencia a la denegación a la solicitante (Cuerpo de profesores de enseñanza Secundaria) de una comisión de servicio pese a las situación personal del mismo (cónyuge del mismo cuerpo docente con destino definitivo en la provincia de León y dos hijas, una de ellas aún lactante).

En atención a nuestro requerimiento de información se remitió por la Consejería de Educación el pertinente informe en el cual únicamente se daba respuesta parcial a alguna de las cuestiones planteadas.

A la vista de lo informado, se realizaron las siguientes consideraciones:

Primera. La problemática de la falta de transparencia en la concesión de las denominadas comisiones de servicio humanitarias al personal docente es una de las cuestiones que desde hace algún tiempo ha sido objeto de diversas quejas.

En la tramitación del expediente **Q/1524/03** ya se dictó por el Procurador del Común una resolución sobre el asunto, proponiendo la concesión de una comisión humanitaria a la profesora citada en el escrito de queja y haciendo hincapié en la necesidad de motivar las denegaciones de las solicitudes.

Pues bien, habiendo transcurrido más de veinte meses desde que se dictó dicha resolución, la situación, a la vista de las quejas que se siguen presentando, sigue planteándose en los mismos términos de falta de transparencia e insuficiente motivación de las solicitudes desestimadas.

En el informe remitido por la Consejería de Educación se indica respecto a la convocatoria de comisiones de servicio de carácter humanitario realizada por resolución de 4 de abril de 2005 *"se trata de establecer un procedimiento que sirva de criterio racionalizador y que en modo alguno conlleve la existencia de un procedimiento paralelo y alternativo de provisión al*

concurso, por lo que no puede atenderse a la gran cantidad de solicitudes que tienen entrada en este centro directivo. Consecuentemente, no se trata de un procedimiento de concurrencia competitiva como en el caso de provisión de puestos mediante concurso de traslados en el que se bareman los méritos determinados y especificados en la respectiva convocatoria, y sí las distintas situaciones personales alegadas".

Por lo que se refiere a los criterios seguidos para determinar los beneficiarios de las comisiones se informa que *"los criterios de concesión seguidos por esta Dirección General durante los últimos cinco años han sido, básicamente, enfermedad grave del solicitante, del cónyuge o de los hijos, así como otras circunstancias sociofamiliares excepcionales, estableciendo dentro de esos parámetros una prelación en función de las distintas situaciones así como de las necesidades educativas existentes, debiendo señalar al respecto que la planificación educativa corresponde a la Administración en el ejercicio de su potestad de autoorganización".*

De lo expuesto por la Consejería de Educación, parecía deducirse que el procedimiento de concesión de comisiones humanitarias no tiene la naturaleza de concurrencia competitiva en sentido estricto. Sin embargo, tal y como se desprende de las quejas presentadas, la realidad demuestra que la Dirección General de Recursos Humanos sí que establece presuntamente unos criterios preferenciales para determinar qué solicitantes tienen un mejor derecho.

La falta de transparencia antes aludida se produce cuando diversos solicitantes que, en principio, reúnen las circunstancias necesarias para acceder a la comisión humanitaria ven sus solicitudes denegadas en detrimento de otros interesados sin recibir una motivación suficiente del porqué de la resolución de la Administración Educativa.

Esta Procuraduría consideró razonable que, siendo los criterios de concesión de las comisiones humanitarias extraordinariamente genéricos y ambiguos, la Administración Educativa argumentara de manera adecuada, con pleno respeto a la normativa vigente en materia de protección de datos de carácter personal, cuáles han sido los motivos que han llevado a conceder comisiones humanitarias a unos solicitantes frente a otros.

Esta falta de transparencia afecta incluso al requerimiento realizado por esta Procuraduría, puesto que la Consejería de Educación no nos facilitó dato alguno ni sobre la documentación aportada por los beneficiarios de las comisiones de servicio ni sobre los motivos genéricos que llevaron a la Dirección General de Recursos Humanos a conceder las comisiones humanitarias a unos aspirantes determinados.

Todo ello nos llevó a pensar en la posible falta de transparencia del proceso, algo que podría venir corroborado por el hecho de que la propia Administración Educativa ha venido

haciendo caso omiso a los diversos requerimientos de esta Institución destinados a verificar si las circunstancias de los beneficiarios de las comisiones humanitarias eran preferentes a las de los profesores aludidos en los diversos escritos de queja presentados ante el Procurador del Común.

Segunda. Otra de las informaciones requeridas en nuestra petición a la que igualmente se hace caso omiso por la Consejería es la identificación de los Profesores de Educación Secundaria beneficiarios de comisiones de servicio humanitarias para el curso 2005-2006 en la provincia de León.

En cuanto al supuesto concreto de la reclamación, se indica que la profesora mencionada en el escrito de queja pertenecientes al Cuerpo de Profesores de Enseñanza Secundaria que han solicitado comisión de servicios en la provincia de León, habiéndose concedido exclusivamente la citada comisión a trece de ellos "*tras la valoración de las peticiones presentadas y las circunstancias que concurrían en cada caso, que respondían a los criterios arriba indicados*".

Los datos generales de los solicitantes, según se dice en el informe, son los siguientes: cuarenta y tres responden a enfermedad propia, de familiares, cónyuges o hijos de los solicitantes, trece estaban basadas en motivos de agrupación familiar, dos en razones de carácter excepcional y, finalmente, otras dos no estarían dentro de este tipo de convocatoria.

Posteriormente se señaló que "*de las trece concedidas todas se refieren a situaciones de enfermedad, como contempla el RD 2112/1998, de 2 de octubre, por el que se regulan los concursos de traslados de ámbito nacional para la provisión de plazas correspondientes a los cuerpos Docentes*".

Por lo que se refiere a este razonamiento surgieron dos dudas. La primera era si con la referencia normativa que se acaba de citar se hacía alusión a la Disposición Final Primera del citado Real Decreto. La segunda duda sería que si esas trece comisiones concedidas que se acaban de aludir (suponíamos que eran las basadas en motivos de agrupación familiar) lo fueron por una situación de enfermedad, en ese caso, no se entiende cuál sería la diferencia de contenido entre estas trece comisiones y las cuarenta y tres inicialmente mencionadas.

Esta duda nos hace volver a la falta de transparencia del proceso, máxime cuando la solicitante de la comisión tiene una situación personal (cónyuge con destino definitivo en la provincia de León y dos hijos, uno de ellos aún lactante) que indudablemente justificaría la concesión de la comisión humanitaria, máxime, cuando hay cuatro comisiones concedidas (dos de carácter excepcional y otras dos que no estarían dentro de este tipo de convocatoria) que resultarían ajenas a la convocatoria realizada por resolución de 4 de abril de 2005 de la Dirección General de Recursos Humanos.

Tercera. Estudiado en profundidad el caso puntual aludido en el escrito de queja, no cabe compartir el criterio expuesto por la Consejería de Educación en su informe en virtud del cual las comisiones humanitarias únicamente procederían por razón de enfermedad.

Esta argumentación se desmonta por dos motivos. En primer lugar, porque trece profesores han sido beneficiarios de comisiones humanitarias por motivos de agrupación familiar, y cuatro (dos por razones de carácter excepcional y dos que no estarían dentro de la convocatoria) ni siquiera parecen estar incluidos en el ámbito de aplicación de las comisiones humanitarias.

En segundo lugar, porque la resolución de 4 de abril de 2005, de la Dirección General de Recursos Humanos, de la Consejería de Educación, por la que se regula la concesión de comisiones de servicio por motivos humanitarios al personal docente que imparte enseñanzas escolares, durante el curso 2005/2006, explicita su fundamento en "situaciones personales de índole social o de salud especialmente graves".

Esto es, no se requiere de modo preceptivo que concurran problemas o situaciones de salud, sino que se abre la posibilidad a situaciones personales de carácter social especialmente graves. Y en el caso que nos viene ocupando, parece fuera de toda duda razonable que la agrupación familiar de la profesora solicitante de la comisión humanitaria con su cónyuge y sus dos hijas, una de ellas aún lactante, resulta motivo suficiente para acceder a la comisión humanitaria, algo que contrasta con las cuatro comisiones otorgadas (dos por motivos excepcionales y dos ajenas a la convocatoria) sin justificación aparente en la provincia de León.

Cuarta. Sentado el derecho que en nuestra opinión tendría la profesora a ser reconocida como beneficiaria de una comisión de servicios humanitaria por motivos de agrupación familiar y por su situación personal de índole social grave, ha de reconocerse que la concesión de la comisión estaría supeditada, en todo caso, a la existencia de plaza vacante.

Por lo que se refiere a esta cuestión, preguntada la Administración Educativa sobre las plazas vacantes en la provincia de León del Cuerpo de Profesores de Enseñanza Secundaria de la especialidad de Inglés tras el acto de adjudicación de plazas celebrado el pasado mes de julio, nuevamente se incumple el requerimiento de esta Procuraduría y no se facilita la información solicitada.

Únicamente se informa al respecto *que "en lo que se refiere a la determinación de vacantes realizadas en el mes de julio, las mismas responden a las necesidades educativas para atender a la escolarización prevista en esa fecha"* y se dice, asimismo, que *"no obstante, debe tenerse en consideración que el mero hecho de existencia de plazas vacantes en una especialidad concreta no es vinculante ni requisito o condición necesaria para que sea concedida de manera automática una comisión de servicios a un funcionario docente, ya que la*

convocatoria de las mismas atiende a la valoración de las distintas situaciones y existencia de razones justificativas en base a la concurrencia de causas sociales o de salud debidamente acreditadas".

A pesar de la falta de colaboración de la Administración Educativa, esta Procuraduría disponía de un documento aportado por el autor de la queja en el cual se puede observar que en la provincia de León existían diversas plazas vacantes de la especialidad de Inglés, y más concretamente en la comarca de El Bierzo constaban varias plazas en las localidades de Bembibre, Cacabelos y Ponferrada.

En este sentido, existiendo plazas vacantes que podían ser ocupadas por la profesora y siendo clara y probada su situación personal de índole social y familiar grave, no se alcanza a entender de qué manera la eventual concesión de la comisión humanitaria a la profesora interesada podría alterar en el mes de julio la planificación educativa del centro docente al que está adscrita, es decir, cuando existe una antelación más que suficiente al inicio del curso escolar.

Dicho de otra manera, la concesión de una comisión humanitaria para cualquiera de los centros en los que existían plazas vacantes beneficiaba a la interesaba y satisfacía las necesidades del centro en el que hubiera prestado sus servicios y, por otra parte, no perjudicaba en modo alguno a su centro de origen, ya que la Administración Educativa no tiene impedimento alguno para nombrar un profesor interino que desempeñe el puesto de la profesora a la que se ha reconocido la comisión humanitaria.

Por consiguiente, tanto la situación personal y familiar de la solicitante como la constatada existencia de vacantes de la especialidad de Inglés justificarían la concesión de la comisión humanitaria.

Quinta. De lo expuesto hasta el momento, se puede concluir que la denegación de la comisión humanitaria de la profesora aludida podría resultar contraria a derecho ante sus circunstancias personales probadas y dada la existencia de vacantes a las que podía haber accedido.

Con independencia de lo anterior, para finalizar esta resolución se abordó la existencia de medidas de la Administración Educativa para conciliar la vida familiar y laboral de los funcionarios docentes.

En el informe remitido por la Consejería de Educación se afirmaba que *"esta Administración Educativa contempla los mismos procedimientos tendentes a conciliar la vida familiar y laboral que los previstos con carácter general de aplicación a todos los funcionarios recogidos en la normativa general".*

Ahora bien, esta afirmación parece haberse convertido en una mera declaración retórica (valga como ejemplo el supuesto objeto de la reclamación estudiada en este trabajo) y, salvo error u omisión, esta Procuraduría no ha podido constatar la existencia de medida alguna cuya finalidad sea la de conciliar la vida familiar y laboral del personal funcionario docente.

Sin ánimo de desarrollar exhaustivamente la cuestión, se subrayó que diversa normativa ha incidido en la necesidad de conciliar la vida familiar y laboral (entre otras, la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y, en la Comunidad de Castilla y León, el Acuerdo 9/2004, de 22 de enero, de la Junta de Castilla y León, por el que se aprueba la Estrategia Regional para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral), con base en los art. 9.2 y 39.1 CE, preceptos de los que se deriva el deber de los poderes públicos de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas y el deber de asegurar la protección social, económica y jurídica de la familia, respectivamente.

Estas referencias normativas conllevan la necesidad de que por parte de la Consejería de Educación, en su calidad de Departamento responsable de la Función Pública Docente, articule cuantas medidas sean necesarias para que situaciones como la expuesta en el escrito de queja, tengan la respuesta adecuada y se pueda lograr, en la medida de lo posible, la conciliación de la vida familiar y laboral de los funcionarios docentes.

De esta manera, los funcionarios que así lo requieran deberían tener un derecho preferente, caso de existir vacantes, a ser trasladados de la localidad de su centro de origen a otra más próxima a la de su unidad familiar.

La resolución formulada en este expediente de queja, y que fue rechazada por la Consejería de Educación, se elaboró en los siguientes términos:

> *"1- Que en cumplimiento de lo establecido en el art. 31.2 de la Ley 3/2001, de 3 de julio, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, se adopten cuantas medidas sean procedentes para garantizar el cumplimiento del principio de transparencia administrativa en el procedimiento de concesión de las comisiones de servicio humanitarias para el personal docente.*
>
> *2.- Que se emprendan cuantas actuaciones sean necesarias, incluidas las medidas de movilidad que resulten pertinentes, para lograr la conciliación de la vida familiar y laboral de los funcionarios públicos docentes, en la medida que puedan resultar compatibles con la planificación educativa que corresponde a la Administración.*
>
> *3.- Que en el caso concreto de la profesora aludida en el escrito de queja, dadas sus circunstancias personales de índole social y familiar especialmente graves, se articule*

para el próximo curso escolar 2006/2007 por el órgano que resulte competente de la Consejería de Educación la medida de movilidad que resulte más oportuna con la finalidad de garantizar la conciliación de su vida familiar y laboral".

En parecida línea argumental, y con motivo de la convocatoria de comisiones humanitarias para el curso 2006/2007, la controversia sigue manteniéndose, aunque en este caso, esta Procuraduría la abordó desde otra perspectiva.

En el expediente **Q/1738/06**, el escrito de queja venía referido a la denegación de la comisión de servicios humanitaria solicitada para el curso 2006/2007 por un profesor para la ciudad de Palencia.

Según manifestaciones del autor de la queja, el citado profesor, perteneciente al Cuerpo de Profesores de Enseñanza Secundaria en la Especialidad de Biología, solicitó la comisión humanitaria por motivos de salud personal, concretamente por padecer la enfermedad de fibromialgia.

Esta enfermedad, diagnosticada por varios especialistas, ha dado lugar a diversas bajas laborales del profesor en los últimos cursos académicos por el carácter crónico de su enfermedad, puesto que ésta precisa rehabilitación y un tratamiento regular que debe recibir en la ciudad de Palencia por parte del personal médico que le atiende de forma habitual.

En atención a nuestro requerimiento de información, la Secretaría General de la Consejería de Educación emitió el pertinente informe en el cual se hacían constar básicamente los siguientes argumentos:

Primero. Que del total de comisiones de servicio de carácter humanitario solicitadas para el curso 2006/2007 fueron 29 los profesores que lo hicieron pidiendo la provincia de Palencia como primera opción, habiéndose concedido cuatro comisiones en esa provincia, de las cuales solamente una de ellas pertenece a la especialidad de Biología.

Segundo. La concesión de estas comisiones se ha fundamentado en la concurrencia en los solicitantes de enfermedades graves de familiares en primer grado.

Así, en los beneficiarios concurrían, en síntesis, las siguientes circunstancias: En dos de ellos, son sus hijos los que padecen enfermedades. En uno, el hijo de doce años tiene trastornos neurológicos que le impiden desenvolverse con cierta normalidad y está en tratamiento psicopedagógico. En el otro caso, el hijo de tres años padece tumoración rinofaríngea, en tratamiento y a la espera de ser sometido a operación quirúrgica, situación agravada por padecer la esposa del solicitante lumbalgias agudas, que dificultan la atención y cuidados del hijo.

En los otros dos casos, son los ascendientes directos los que están enfermos. En un caso, la madre tiene reconocida una "minusvalía importante" y el padre ha sufrido un accidente vascular. En el segundo caso, el ascendiente padece Alzheimer, con los cuidados que ello significa, situación agravada por la separación del núcleo familiar.

Tercero. En la valoración de las solicitudes de comisión de servicios humanitarias no participa ningún profesional de la medicina, puesto que la convocatoria no contempla una previsión en ese sentido.

Cuarto. En conclusión, las comisiones de servicio humanitarias son una forma extraordinaria y excepcional de desempeño de los puestos de trabajo en el sector docente que deben tener un uso restringido.

A la vista de lo informado, se realizaron inicialmente algunas consideraciones básicas, en las cuales se comparte el criterio manifestado por la Administración autonómica.

En primer lugar, y sin necesidad de desarrollar en profundidad este extremo, dado que ya ha sido tratado en anteriores resoluciones adoptadas por esta Procuraduría con ocasión de la misma problemática, se reconoció que la concesión de las comisiones de servicio humanitarias está subordinada a la planificación educativa, cuya determinación corresponde a la Administración pública.

Sin embargo, reiterando lo expuesto en anteriores trabajos, consideramos que dicha planificación educativa tiene un carácter general, sin que tal planificación alcance a concretar si un determinado y concreto puesto de trabajo en el sector educativo tiene que estar ocupado por un interino, por un funcionario en prácticas o por un funcionario de carrera.

Es decir, trasladando este razonamiento al caso concreto de esta resolución, no parece que la planificación educativa alcance a determinar si el puesto de trabajo de la profesora aludida en el escrito de queja tiene que estar cubierto por su titular o por un interino. Y, en este caso, siendo claro que el estado de salud del profesor justificaría, si así se hubiera estimado oportuno, la concesión de la comisión humanitaria solicitada, no parece existir impedimento alguno para que este profesor desempeñara sus atribuciones en la ciudad de Palencia y que su puesto de trabajo fuera cubierto con un docente en régimen de interinidad.

En segundo lugar, es claro que si bien la concesión de una comisión de servicios humanitaria está condicionada a la existencia de plaza vacante, el mero hecho de la existencia de una plaza vacante en una especialidad concreta ni es vinculante ni es condición necesaria para la concesión automática de una comisión de servicios a un funcionario docente.

Y en tercer lugar, se comparte lo manifestado en el informe en cuanto a que las convocatorias anuales de comisiones de servicios por motivos humanitarios ni sustituyen ni complementan el sistema ordinario de provisión de puestos de trabajo.

Sentadas estas premisas, el estudio de diversas quejas presentadas ante esta Institución en los últimos años ha puesto de manifiesto que el procedimiento llevado a cabo por la Consejería de Educación para el otorgamiento de las comisiones de servicio humanitarias podría ser muy mejorado.

En este sentido, se abordaron dos cuestiones fundamentales: La valoración de las solicitudes presentadas y la falta de transparencia en la información facilitada a los interesados.

Por lo que se refiere a la primera cuestión, hay que estar a lo dispuesto en la resolución de 23 de marzo de 2006, de la Dirección General de Recursos Humanos, de la Consejería de Educación, por la que se regula la concesión de comisiones de servicio por motivos humanitarios al personal docente que imparte enseñanzas escolares durante el curso 2006/2007.

Según se indica en dicha resolución, el fundamento de estas comisiones de servicio es la existencia de situaciones personales de índole social o de salud especialmente graves.

Como antes se dijo, en la valoración de las solicitudes de comisiones de servicios humanitarias no participa ningún profesional de la medicina, puesto que la convocatoria no contempla la necesidad de participación de dicho profesional.

Pues bien, si la concesión de las comisiones humanitarias responde a la valoración de las circunstancias de salud alegadas por los interesados, de manera que la Administración Educativa otorga preferencia a unos solicitantes frente a otros, parece lógico que en la valoración de dichas solicitudes participe algún profesional de la medicina.

Por el mismo motivo, si se trata de valorar situaciones personales de índole social parece razonable que intervenga un profesional de los servicios sociales en la valoración de dichas circunstancias.

Sin embargo, visto el informe remitido por la Consejería de Educación, se concluye que hasta la fecha las solicitudes son resueltas por la Dirección General de Recursos Humanos sin especificar el órgano o el funcionario gestor de dichas solicitudes.

En consecuencia, resulta evidente que un proceso de valoración de circunstancias de salud o sociales debería ser realizado por los profesionales que disponen de la formación especializada al efecto, al menos, en calidad de asesores especialistas que colaborarán con el órgano de valoración de las solicitudes en el ejercicio de sus conocimientos técnicos.

Independientemente de ello, la concesión de las comisiones de servicios por motivos humanitarios es una cuestión de la mayor trascendencia y, para ello, sería conveniente, en opinión de esta Procuraduría, que se creara un órgano colegiado, en el que se integrasen profesionales tanto de la Medicina como de los servicios sociales y en el que participaran los legítimos representantes de los funcionarios públicos presentes en la Mesa Sectorial de Educación (bien como miembros del órgano, bien como observadores) para garantizar el acierto de la decisión, supervisar la legalidad de las comisiones autorizadas y velar por la transparencia del proceso.

Otra cuestión a valorar fue la falta de transparencia en el otorgamiento de las comisiones humanitarias, cuestión ésta denunciada por la totalidad de las personas que desde hace ya algún tiempo han manifestado a esta Procuraduría su disconformidad con la información suministrada por la Administración Educativa en relación con el proceso de adjudicación de dichas comisiones de servicio.

Respecto a esta cuestión, valga como ejemplo lo afirmado por el reclamante el cual expone que la Dirección Provincial de Educación de Palencia recomendó al profesor solicitar una entrevista personal en la Dirección General de Recursos Humanos, algo que consiguió "dieciocho meses después y tras sucesivas reclamaciones".

Igualmente, y en términos similares a los expuestos en otras reclamaciones presentadas ante esta Institución sobre el procedimiento de tramitación de las comisiones de servicios humanitarias para el personal docente, el interesado afirma que, cuando solicitó información en la mencionada entrevista sobre la Comisión de Valoración de las solicitudes, se le informó muy escuetamente que quienes resolvían las comisiones de servicios eran "los técnicos que estamos por aquí en cada momento" y que, ante la extrañeza sobre la ausencia de especialistas y de consultas a la Inspección Médica, se le respondió que "los médicos pueden escribir en un papel lo que quieren".

Estas afirmaciones realizadas por el autor de la queja que coinciden sustancialmente, como ya se ha dicho, con las vertidas por otros reclamantes en lo concerniente a la falta de información facilitada por la Dirección General de Recursos Humanos a los interesados en acceder a las comisiones de servicios humanitarias, generan en esta Procuraduría la impresión de que la actuación de la citada Dirección General dista de ser la más apropiada tanto en lo que se refiere a la transparencia que debe guiar la actuación de las administraciones públicas (art.31.2 de la Ley 3/2001, de 3 de julio, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad de Castilla y León), como a la necesidad de garantizar el derecho de los ciudadanos, en sus relaciones con las administraciones públicas, a conocer en cualquier momento el estado de tramitación de los procedimientos en los que tengan la condición de interesados y a ser

tratados con respeto y deferencia por las autoridades y funcionarios (art. 35, letras a) e i) LRJPAC).

En definitiva, por lo que se refiere a este asunto y vista la unanimidad con la que se manifiestan los autores de las quejas respecto a la deficiente información facilitada por la Dirección General de Recursos Humanos, esta Procuraduría considera que sería recomendable articular un sistema de información a los solicitantes de comisiones de servicio humanitarias para personal docente, designando un funcionario responsable a tal efecto y garantizando que la información se facilite a cuantos interesados lo estimen oportuno.

En este caso, la resolución propuesta a la Consejería de Educación fue la siguiente:

"Que se adopten por la Consejería de Educación las medidas necesarias para contemplar expresamente la participación activa de profesionales de la Medicina y de los servicios sociales en el proceso de valoración de las circunstancias de salud o sociales especialmente graves que fundamentan la concesión de comisiones de servicios por motivos humanitarios para el personal docente.

Que se proceda a crear un órgano colegiado para la valoración de las solicitudes de comisiones de servicios humanitarias con la participación, junto a los profesionales indicados en el punto anterior, de los legítimos representantes de los funcionarios públicos presentes en la Mesa Sectorial de Educación, bien en calidad de miembros del mismo, bien en calidad de observadores con la triple finalidad de garantizar el acierto de la decisión, supervisar la legalidad de las comisiones autorizadas y velar por la transparencia del proceso.

Que de conformidad con lo dispuesto en el art. 31.2 de la Ley 3/2001, de 3 de julio, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad de Castilla y León y en el art. 35, letras a) e i) LRJPAC, se proceda a establecer un cauce de información a los solicitantes de comisiones de servicio humanitarias para personal docente, designando un funcionario responsable a tal efecto y garantizando que la información se facilite a los interesados a la mayor brevedad posible".

La Consejería de Educación ha contestado a la resolución del Procurador del Común estimando que no veía adecuado seguirla, ya que considera que "*en todo momento se actúa con objetividad y transparencia, sin perjuicio de que dadas las peculiaridades del procedimiento que nos ocupa debe admitirse cierta discrecionalidad técnica al órgano resolutorio del procedimiento*".

En esta línea argumental, la Consejería de Educación informa que la participación de otros colectivos (médicos o profesionales de los servicios sociales) en modo alguno

necesariamente asegurarían el acierto de la decisión a la que el Procurador del Común se refiere, toda vez que la discrecionalidad técnica que posee la Dirección General de Recursos Humanos, como órgano resolutorio del procedimiento, sería "*difícilmente superable con la participación de más profesionales*".

Por lo que se refiere al establecimiento de un cauce de información a los solicitantes de las comisiones de servicio humanitarias, la Consejería de Educación informa, en sentido totalmente contrario al expuesto por la totalidad de personas que presentaron queja ante esta Institución sobre el procedimiento de tramitación de las citadas comisiones humanitarias, que "*este centro directivo viene informando debidamente tanto de los aspectos de la convocatoria como del estado de tramitación de las solicitudes a los interesados*", accediendo, en ocasiones, a entrevistas con los solicitantes.

2.2. Provisión de puestos de trabajo

En este apartado de la Función Pública docente, cabe reseñar dos actuaciones puntuales desarrolladas por la Procuraduría, sin que se haya constatado la existencia de controversias de alcance general o colectivo.

El expediente **Q/1551/05**, se refería a la comunicación de "desplazado" que se realizó a un Profesor Técnico de Formación Profesional por la Dirección del IES "La Torre" de León tras la resolución definitiva del concurso de traslados realizada por Orden EDU/686/2005, de 23 de mayo.

La queja se puede resumir del siguiente modo: El profesor participó en el concurso de traslados convocado por Orden EDU/1606/2004, de 19 de octubre, y obtuvo destino tras la resolución definitiva del concurso en el IES "La Torre" de León.

Posteriormente a esta resolución definitiva, se informa al profesor por la Dirección del Centro docente que la plaza que ha obtenido resulta innecesaria y que ello se comunicó a la Dirección Provincial de Educación de León tras hacerse pública la relación provisional de plantillas por la Dirección General de Recursos Humanos.

Cuando el profesor se incorpora a su puesto de trabajo el día 22 de septiembre de 2005, se le hace entrega del horario laboral que le corresponde, en el cual se comprueba que de las 18 horas de sesiones lectivas semanales, únicamente siete corresponden a docencia directa con grupos de alumnos.

Unos días después, concretamente el día 30 de septiembre, el horario es modificado en el sentido de incrementar el número de horas de docencia directa a diez horas semanales y completando las sesiones lectivas semanales con ocho horas de biblioteca.

En atención a nuestra petición de información, se remitió un primer informe sobre la cuestión, del cual se pudieron extraer las siguientes conclusiones:

Primera. La Administración educativa justifica la necesidad de la cobertura de la plaza asignada al profesor en el hecho de que la resolución de 24 de febrero de 2005, de la Dirección General de Recursos Humanos, por la que se hacía pública la relación provisional de plantillas y vacantes de los centros públicos docentes dependientes de la Consejería de Educación, hacía constar en la especialidad de Instalaciones Electrónicas del IES "La Torre" de León, cinco plazas en plantilla y una libre. La Dirección Provincial de Educación de León no realizó observación alguna en relación con esta plantilla, lo que hacía suponer que estaba conforme con la misma.

Segunda. La plaza asignada al profesor se ofertó en el concurso de traslados convocado por Orden EDU/1606/2004, de 19 de octubre, al producirse una jubilación el 14 de septiembre de 2004 y estar prevista su continuidad en el sistema educativo, sin que la Dirección Provincial de Educación de León manifestara objeción alguna respecto a la publicación de la vacante, a efectos de su posible cobertura.

Tercera. El horario del profesor es el correspondiente a una jornada completa de 18 horas lectivas semanales, si bien, tras la revisión del horario, únicamente diez horas corresponden a docencia directa.

En la información complementaria recibida en esta Procuraduría, se realizó alguna precisión a lo informado en un primer momento. En efecto, se informa que "*con fecha 10 de marzo de 2005, la Dirección del IES "La Torre" de León, remitió a la Dirección Provincial de Educación de León, informe en el que expuso que había 78 horas lectivas de la especialidad de Instalaciones Electrotécnicas, del Cuerpo de Profesores Técnicos de Formación Profesional en el centro, que podrían impartir 4 profesores y a lo sumo 6 horas podrían ser impartidas por otro profesor, solicitando que no se ofertara una vacante de la especialidad de Instalaciones Electrotécnicas.*

La Dirección Provincial de Educación de León remitió el escrito del Director del citado IES a la Dirección General de Recursos Humanos de la Consejería de Educación, donde se consideró que según los criterios de modificación de plantillas existía suficiente número de horas para ser impartidas por los 5 profesores de plantilla".

A la vista de lo que se acaba de decir, parece que la decisión de no revisar la plantilla del centro no se debió a que la Dirección Provincial de Educación de León no formulara ningún tipo de observación, tal y como se dijo en el primer informe, sino al criterio de la Dirección General de Recursos Humanos que no era coincidente con el del centro.

Esta diferencia de criterio entre la Dirección General de Recursos Humanos y la Dirección del IES "La Torre" respecto a la plantilla del centro ha producido un efecto perjudicial para el profesor afectado. Y dicho efecto no es otro que la resolución de la Dirección Provincial de Educación de León de fecha 13 de julio de 2005 (esto es, antes del inicio del curso escolar y de la toma de posesión del destino prevista para el día 1 de septiembre de 2005) por la cual se declara al citado profesor "desplazado" del Centro docente, al parecer, por la falta de necesidad de cobertura de la plaza que le había sido adjudicada.

A tenor de lo expuesto, esta Institución consideró que la existencia de un criterio común e uniforme de los distintos órganos de la Administración educativa podría haber evitado la situación expuesta por el autor de la queja.

En este orden de cosas, la aplicación práctica del principio de coordinación administrativa, contemplado expresamente en el art. 31.1 de la Ley 3/2001, de 3 de julio, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, debería evitar situaciones como la expuesta, en el sentido de que los profesores participantes en los concursos no deberían verse desplazados de sus puestos de trabajo antes, incluso, de tomar posesión de los mismos.

En virtud de todo lo expuesto, consideramos oportuno formular la siguiente resolución:

> *"Que en aplicación del principio de coordinación administrativa, contemplado en el art. 31.1 de la Ley 3/2001, de 3 de julio, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, se realicen cuantas actuaciones sean oportunas para evitar la inclusión en los concursos de traslados de personal docente de aquellas plazas cuya cobertura sea innecesaria, con el fin de evitar resoluciones de desplazamiento de profesores por las distintas Direcciones Provinciales de Educación con carácter previo a la toma de posesión de los destinos adjudicados".*

La Consejería de Educación contestó a la resolución del Procurador del Común exponiendo que *"dado que las plazas que se convocan en los concursos de traslados de funcionarios docentes son las vacantes existentes o que se produzcan, al menos, hasta el 31 de diciembre del año de convocatoria, en las plantillas orgánicas de los centros, y siempre que su funcionamiento esté previsto en la planificación educativa, no puede aceptarse la mencionada resolución".*

En el expediente **Q/332/06,** referido al criterio interpretativo seguido por la Consejería de Educación respecto a un aspecto puntual de la baremación de méritos en un concurso de traslados, el reclamante afirmaba que había participado en el concurso de

traslados, de carácter autonómico, de funcionarios docentes, convocado por Orden EDU/1440/2005, de 26 de octubre.

El motivo de la reclamación residía en el hecho de que el citado funcionario docente no había obtenido valoración alguna en el apartado 1.3.2 del Anexo I.a) del concurso (Baremo de prioridades en la adjudicación de destino en los cuerpos de Profesores de Enseñanza Secundaria, Profesores Técnicos de Formación Profesional, Profesores de Escuelas Oficiales de Idiomas y Profesores y Maestros de Taller de Artes Plásticas y Diseño), referido al mérito "otras titulaciones universitarias", a pesar de que el interesado acreditó debidamente que poseía los títulos de Licenciado en Veterinaria y Diplomado en Magisterio.

Finalmente, el autor de la queja señalaba que las comisiones baremadoras de León y Valladolid no valoraron la Diplomatura de Magisterio porque no la consideraban como segunda titulación, mientras que las comisiones baremadoras de las restantes direcciones provinciales de Educación sí habían concedido los tres puntos previstos en el baremo a los aspirantes que acreditaron la posesión de una Diplomatura y la superación del primer ciclo de una Licenciatura universitaria.

En respuesta a nuestra petición de información se remitió informe de la Administración Educativa en el cual se hizo caso omiso al requerimiento realizado respecto a los criterios de coordinación aplicados y se aludía al apartado 1.3.2 del Anexo I.a) de la Orden EDU/1440/2005, de 26 de octubre, en virtud del cual se baremarán en tres puntos las titulaciones universitarias de primer y segundo ciclo, siempre que se aporte el título, el certificado de abono de los derechos de expedición o la certificación académica en la que se acredite la superación de los mismos, no siendo valorable en ningún caso el primer título o estudios de esta naturaleza que posea el candidato.

Asimismo, se hacía constar que *"el interesado aportó con la solicitud de participación en el concurso de traslados el Título de Licenciado en Veterinaria y certificado de abono de tasas para la expedición del Título de Maestro de Educación Musical, aparte de certificación académica personal de ambos títulos, siendo este título de Diplomado, el primer título de esta naturaleza que aporta el candidato y que, de acuerdo con el baremo referido, en ningún caso será valorable".*

Junto a lo expuesto, ha de tenerse en cuenta que la Disposición Adicional Cuarta de la Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León, contempla que "a los efectos de lo dispuesto en esta Ley, se considerará equivalente al Título de Diplomado Universitario, el haber superado tres cursos completos de licenciatura".

El problema aludido en la reclamación puede sintetizarse del siguiente modo: El profesor participante en el concurso de traslados ha acreditado, cumpliendo lo establecido en

las bases de la convocatoria, que posee dos titulaciones universitarias (Licenciatura en Veterinaria y Diplomatura en Magisterio) y no ha obtenido por la segunda titulación los tres puntos que prevé el apartado 1.3.2 del Anexo I.a), antes citado, lo que le impide lógicamente obtener una mejor puntuación, y, en segunda instancia, acceder a un mejor destino.

En atención a lo expuesto, si el profesor no ha visto valorada su Diplomatura de Magisterio en Educación Musical, por ser ésta su primera titulación aportada, y ha acreditado debidamente la posesión de la Licenciatura en Veterinaria, no se encuentra motivo para que esta última titulación no sea objeto de baremación por la Administración Educativa en tres puntos.

Con base en los argumentos expuestos, se remitió a la Consejería de Educación la siguiente resolución:

> *"Que en cumplimiento de lo establecido en el apartado 1.3.2 del Anexo I, letra a), de la Orden EDU/1440/2005, de 26 de octubre, por la que se convoca concurso de traslados, de carácter autonómico, para funcionarios docentes, se proceda a baremar la Licenciatura en Veterinaria del profesor aludido en el escrito de queja en tres puntos, a efectos de la adjudicación definitiva de destinos.*
>
> *Que, en su caso, se adopten las medidas pertinentes para coordinar el criterio de baremación del apartado del concurso referente a 'otras titulaciones universitarias' por las comisiones baremadoras de las distintas direcciones provinciales de Educación".*

La Consejería de Educación remitió su contestación, reiterando que la no baremación del Título de Diplomado en Magisterio se justifica en el hecho de que es el primer título aportado por la aspirante, por lo que de acuerdo con lo establecido en el apartado 1.3.2 del Anexo I de la Orden EDU/1440/2005, de 26 de octubre, dicho título no es valorable.

Asimismo, se informa que *"no procede valorar tampoco la Licenciatura de Veterinaria, puesto que el interesado pertenece a un Cuerpo docente del Grupo A, y aporta un título de Licenciado en Veterinaria, título de segundo ciclo, que, según el baremo de méritos del mencionado Anexo I.a), 'no será valorable en ningún caso el primer título o estudios de esta naturaleza que posea el candidato', por ser el título exigido con carácter general para el ingreso en el citado Cuerpo, y no considerarse por tanto como mérito susceptible de baremación".*

2.3. Retribuciones En el expediente **Q/1784/05** se hacía alusión al abono del complemento específico singular a los funcionarios docentes que desempeñan sus puestos de trabajo en los Equipos de Orientación Educativa y Psicopedagógica adscritos a las distintas direcciones provinciales de Educación.

El reconocimiento del derecho al citado complemento retributivo ha sido confirmado por sentencia judicial firme de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, con sede en Valladolid, de fecha 14 de octubre de 2005, copia de la cual obra en poder de esta Institución.

La única excepción al reconocimiento del componente singular del complemento específico se ha producido en el caso de un funcionario destinado en el Equipo de Orientación Educativa y Psicopedagógica del sector Ávila. Dicha excepción, según el reclamante, se debió al error existente en la emisión de los certificados de retribuciones por la Dirección Provincial de Educación de Ávila.

La Consejería de Educación remitió el pertinente informe en el cual se hacía constar que de acuerdo con la Dirección Provincial de Educación de Ávila, el profesor aludido presta servicios en el Equipo de Orientación Educativa y Psicopedagógica de Ávila desde el 1 de septiembre de 1991, donde desempeña las funciones de Director de Equipo.

Por lo que respecta a los complementos retributivos que percibe el citado funcionario, se adjunta certificado de la Dirección Provincial de Educación de Ávila en el cual se hace constar que el mismo percibe el importe de 63,66 € en concepto de complemento específico singular y no el de 137,01 € que era el importe que en el año 2005 se abonaba a los Maestros orientadores de los Equipos de Orientación Educativa y Psicopedagógica.

Finalmente, la Consejería de Educación informa que *"no obstante lo expuesto, conviene resaltar que la pretensión deducida por el interesado ya fue desestimada por el Juzgado de lo Contencioso Administrativo número dos de Valladolid, en virtud de sentencia de fecha 22 de abril de 2004, en el procedimiento abreviado número 204/03 y que contra la expresada sentencia interpuso apelación, siendo desestimado el recurso de apelación ejercitado y condenando al pago de las costas causadas al citado funcionario, por lo que se deduce que los supuestos en que se basa la queja formulada han sido suficientemente esclarecidos y resueltos por el órgano judicial correspondiente".*

Es importante destacar que la resolución adoptada por esta Institución en este expediente no iba encaminada a poner en tela de juicio las sentencias dictadas en relación con la controversia que dio lugar al escrito de queja, sino a valorar la situación de hecho en la actualidad del funcionario docente en cuanto al abono del componente singular del

complemento específico que perciben los profesionales de los Equipos de Orientación Educativa y Psicopedagógica desde la perspectiva del derecho constitucional de igualdad.

Evaluada la documentación relacionada con el expediente de queja, se presume fuera de toda duda razonable que los cometidos del citado docente son exactamente los mismos que los de todos los profesionales que prestan servicios en los Equipos de Orientación Educativa y Psicopedagógica y que vieron reconocido el derecho a percibir el componente singular del complemento específico que se abonaba a los Maestros Orientadores tras la sentencia de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, sede de Valladolid, de fecha 14 de octubre de 2005, antes mencionada.

Según se desprende de la lectura de la citada sentencia, el motivo por el que se desestimó el recurso de apelación -como única excepción del amplio colectivo de demandantes- fue la emisión de un certificado -al parecer, erróneo- por la Dirección Provincial de Educación de Ávila, en el cual se hacía constar que el funcionario ya percibía el componente singular del complemento retributivo demandado.

El autor de la queja ha aportado certificado de fecha 15 de noviembre de 2005 del Sr. Director Provincial de Educación de Ávila en el cual se dice que la profesora está destinada en el Equipo de Orientación Educativa y Psicopedagógica del sector Ávila y se encuentra en la misma situación administrativa que sus compañeros. Asimismo, se certifica que no ha percibido ni percibe el complemento específico de carácter singular al que se refiere la Sentencia 2304/2005 de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León.

Así pues, la Administración educativa, a través de la Dirección Provincial de Educación de Ávila, ha emitido dos certificados sobre la percepción del componente singular del complemento específico reclamado en sentido totalmente contradictorio.

Dada la contradicción existente en los informes emitidos por la Administración Educativa, cabe pensar que el interesado podría interponer recurso de revisión en la vía jurisdiccional contencioso-administrativa en aplicación de lo previsto en el art. 102.1, letra a), LJCA, precepto legal que contempla que habrá lugar a la revisión de una sentencia firme si después de pronunciada se recobraren documentos decisivos no aportados por causa de fuerza mayor o por obra de la parte en cuyo favor se hubiere dictado.

Sin embargo, esta Procuraduría estimaba que concurrían circunstancias suficientes que podían amparar una eventual resolución de la Administración educativa en virtud de la cual se reconociera el complemento retributivo que le ha sido denegado por el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, con base, al parecer, en un certificado incorrectamente emitido por la Dirección Provincial de Educación de Ávila.

Ha de reconocerse que la Administración pública disfruta de cierta discrecionalidad para configurar o concretar organizativamente el estatus del personal a su servicio, en especial cuando se trate de resolver situaciones particulares que precisen, por razones de transitoriedad o especialidad, una adecuación o actualización de regímenes jurídicos y retributivos.

Ahora bien, este legítimo margen de discrecionalidad de la actuación administrativa en orden a determinar las retribuciones de los empleados públicos debe ponerse en relación con el principio constitucional de igualdad.

Trasladada esta reflexión al caso que nos viene ocupando y teniendo en cuenta que la propia Dirección Provincial de Educación de Ávila certifica que el funcionario no percibe el complemento demandado y que desempeña las mismas funciones que el resto de miembros de los Equipos de Orientación Educativa y Psicopedagógica, esta Institución consideró que el interesado tenía el mismo derecho a percibir el componente singular del complemento específico que el resto de funcionarios docentes que realizan sus mismos cometidos.

En conclusión, el principio constitucional de igualdad supone que debe darse el mismo trato a aquéllos en quienes concurren las mismas circunstancias, lo que en el caso concreto objeto de esta resolución implica que el profesor tiene derecho a percibir el mismo complemento específico que los restantes miembros de los Equipos de Orientación Educativa y Psicopedagógica de las direcciones provinciales de Educación. Y en este orden de cosas, la emisión inicial por la Dirección Provincial de Educación de Ávila de un certificado no ajustado a la realidad no puede amparar la decisión de la Administración Educativa por la que no se reconoce al funcionario su legítimo derecho a percibir el complemento retributivo reclamado en igualdad de condiciones que sus compañeros.

La resolución remitida a la Consejería de Educación fue ésta:

"Que se inste a la Dirección Provincial de Educación de Ávila a emitir con carácter definitivo un certificado que aclare si el funcionario docente percibe el componente singular del complemento específico en las mismas condiciones que el resto de miembros del Equipo de Orientación Educativa y Psicopedagógica del Sector Ávila.

Que en el supuesto de que las circunstancias laborales del funcionario antes aludido y las del resto de miembros de los Equipos de Orientación Educativa y Psicopedagógica adscritos a las direcciones provinciales de Educación que tuvieron la condición de demandantes en el proceso que finalizó por Sentencia 2304/2005, de 14 de octubre, de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, con sede en Valladolid, sean las mismas, se realicen las actuaciones conducentes a abonar el componente singular del complemento específico que

corresponde a los funcionarios que desempeñan sus puestos de trabajo en los precitados equipos".

La Consejería de Educación, siendo patente el error del certificado emitido por la Dirección Provincial de Educación de Ávila y que dio lugar a que el profesor mencionado haya sido el único en todo el territorio regional que no percibe el complemento demandado, contestó a la resolución del Procurador del Común estimando que el certificado emitido inicialmente por la Dirección Provincial de Educación de Ávila se realizó de acuerdo con los datos obrantes en poder de la Administración, "*por lo que tiene un carácter suficientemente definitivo y aclaratorio*".

En el expediente **Q/171/06** se hacía alusión al personal funcionario docente del Cuerpo de Profesores Técnicos de Formación Profesional y del Cuerpo de Profesores de Enseñanza Secundaria que presta servicios en los Equipos de Orientación Educativa y Psicopedagógica de las direcciones provinciales de Educación.

Según se exponía en la reclamación, la Administración educativa discrimina entre los profesores que prestan servicios en los citados Equipos, puesto que, siendo idénticas las circunstancias de desempeño del trabajo y las condiciones de carácter singular de los puestos, algunos profesores perciben el componente singular del complemento específico y otros no.

Por otro lado, se afirmaba que dicha situación se debía a la existencia de varias sentencias judiciales favorables para los profesores de los Equipos de Orientación y que, en la fecha de tramitación del expediente, seguía habiendo numerosos contenciosos abiertos.

Estudiada la documentación remitida por el reclamante y valorado el informe elaborado por la Consejería de Educación, consideramos que la actuación administrativa denunciada era conforme a la legalidad vigente.

Por lo que se refiere al aspecto económico, el informe remitido por la Consejería de Educación matizaba que las sentencias dictadas por los diversos órganos judiciales que conocieron del derecho del personal docente que desempeña sus funciones en los Equipos de Orientación Educativa y Psicopedagógica a percibir el componente singular del complemento específico tenían un distinto alcance.

En este sentido, se mencionaron diversas sentencias que han constatado en los citados equipos funciones diferenciadas, las cuales, al asignarse a los distintos puestos de trabajo, justificaban la existencia de distintas cuantías en lo que al componente singular del complemento específico se refiere. Dichas sentencias, entre otras, serían las siguientes: Sentencia 520/2005 de la Sección Segunda de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, Sentencia 244/2004 del Juzgado de lo

Contencioso-Administrativo nº 1 de León y Sentencia 235/2003 del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 2 de Valladolid.

A tenor de los fallos desfavorables para los demandantes en las sentencias citadas, se concluyó que el asunto planteado no ofrecía demasiada claridad, puesto que si bien existían sentencias favorables, tal y como el autor de la queja acreditó, también existían sentencias en sentido contrario.

El Decreto 2/2006, de 19 de enero, por el que se fijan las cantidades retributivas para el año 2006 del personal al servicio de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, incluye en su Anexo V diversos puestos de personal de cuerpos Docentes de Enseñanzas escolares (Maestro orientador/Director de Equipo del Servicio de Orientación Educativa y Psicopedagógica; Profesor de Enseñanza Secundaria o Profesor Técnico de Formación Profesional/Director de Equipo del Servicio de Orientación Educativa y Psicopedagógica y Maestro orientador en el Servicio de Orientación Educativa y Psicopedagógica), correspondiendo en cada uno de los casos una cuantía mensual distinta del componente singular del complemento específico.

Teniendo en cuenta que los Tribunales de Justicia no han alcanzado un criterio uniforme sobre el hecho de si las funciones desempeñadas por los distintos miembros de los Equipos de Orientación Educativa y Psicopedagógica de las direcciones provinciales de Educación son las mismas, esta Procuraduría llegó a la conclusión de que la Administración autonómica no tiene el deber de considerar todos los puestos de trabajo de tales Equipos como puestos docentes de carácter singular a efectos retributivos.

2.4. Acoso laboral

También dentro de la Función Pública docente se han presentado diversas quejas en materia de acoso laboral, si bien en este sector, en la práctica totalidad de las ocasiones, las quejas presentadas guardaban más relación con controversias profesionales en el desarrollo de la función docente que con un acoso laboral entendido en sentido estricto.

Valga como referencia la actuación realizada en el expediente **Q/1131/05**, relativo al conflicto que un profesor de un Instituto de Educación Secundaria, venía manteniendo con el Jefe del Departamento de Lengua Castellana y Literatura, y a los insultos que, al parecer, el citado profesor venía recibiendo de diversos alumnos, sin que la Dirección del Centro hiciera nada por impedirlos.

En atención a nuestros requerimientos de información se remitieron dos informes por la Consejería de Educación.

En el primer informe, respecto a los presuntos insultos de determinados alumnos, la Consejería indica que tales conductas deben encuadrarse en el ámbito privado, por lo que serían ajenas a la potestad disciplinaria que tiene atribuida la Dirección General de Recursos Humanos. Este carácter privado se desprendería de la denuncia interpuesta por el interesado ante la Comandancia de la Guardia Civil , pendiente de resolución judicial.

Por lo que se refiere al conflicto que mantenía con otros miembros del centro docente, se informa que *"no se ha recibido propuesta de incoación de expediente disciplinario contra ningún miembro del equipo directivo".*

Sobre este conflicto, el informe precisaba que *"desde el Área de Inspección Educativa de la Dirección Provincial de Educación de León, a la vista de la problemática en el Departamento Didáctico de Lengua y Literatura del Instituto de Educación Secundaria, y de las quejas del profesor, se han mantenido reuniones con el interesado, la Dirección del centro y los miembros del citado Departamento, en las que todas las personas entrevistadas, excepto el interesado, comparten que las valoraciones del profesor no se ajustan a la realidad".*

El primer informe de la Administración concluía indicando que el Área de Inspección de León había manifestado su voluntad favorable a que en la próxima reunión del Departamento Didáctico de Lengua y Literatura con la reunión de todos sus miembros, el Jefe del mismo tratase con el profesor todos los asuntos que deseaba fueran reconducidos, y "*tras las valoraciones que procedan se reconduzca la situación de forma que retorne el buen clima de relación y convivencia y desaparezca la incomodidad existente entre los miembros del Departamento*".

En el segundo informe se declaraba en relación con los escritos presentados por el profesor que *"el Equipo Directivo del IES manifiesta que se han mantenido diversas reuniones en diferentes momentos con el fin de tratar de solucionar el problema, y por otro lado, la Inspección Técnica Educativa ha intervenido en el asunto mediante su personación en el centro entrevistándose al menos en dos ocasiones, durante el transcurso del curso pasado, con el interesado y el Equipo Directivo al objeto de reconducir la situación, si bien no consta contestación escrita a los conflictos personales que el profesor plantea con respecto a alguno de los integrantes del Departamento didáctico, por entender que discurren en aspectos de la relación personal y por tanto enmarcados dentro del ámbito privado".*

En lo que afecta al conflicto existente entre el citado profesor y los miembros del Departamento de Lengua y Literatura del Instituto de Educación Secundaria en el que presta sus servicios, esta Procuraduría consideró que la intervención mediadora del Área de Inspección de León, en su calidad de órgano administrativo competente en la resolución de conflictos de naturaleza docente, era una opción oportuna y, sin duda, positiva.

Igualmente, nada cabía objetar por esta Procuraduría a las actuaciones desarrolladas por la Inspección Educativa durante el curso académico, en virtud de las cuales se pudo comprobar, tras la realización de las actuaciones de investigación oportunas, que las valoraciones del profesor respecto a la problemática existente en el Departamento al que está adscrita, no se correspondían con la realidad.

Sin embargo, la voluntad manifestada en el informe remitido por la Consejería de Educación de reconducir la situación en la próxima reunión del Departamento Didáctico de Lengua y Literatura del centro docente, con la presencia de todos sus miembros, incluida el funcionario docente a la que se refería el escrito de queja, parecía no haberse llevado a efecto.

En este sentido, el reclamante afirmaba que se encontraba de baja médica desde el día 17 de enero de 2005. Asimismo, indicaba que desde el día 10 de noviembre de 2005 (fecha en la que esta Institución le comunicó la voluntad del Área de Inspección de León) hasta la fecha de la baja no se produjo la reunión mencionada en el informe y, ello a pesar de que, al parecer, el Inspector de Zona visitó el Instituto más de una vez.

Para concluir esta resolución, abordamos lo referente a los presuntos insultos que el citado profesor venía recibiendo por parte de los alumnos hace ya algún tiempo dentro del recinto del centro escolar, circunstancia que, caso de que pudiera ser probada, se encuadraría dentro la potestad disciplinaria atribuida a los centros docentes. Por lo tanto, los insultos recibidos en la calle o espacios ajenos al centro escolar serían actos de carácter o naturaleza privada excluidos de la aludida potestad disciplinaria del centro.

En el segundo informe remitido por la Consejería de Educación se reconoce la existencia de estos insultos en el centro, cuando se significa que la Dirección Provincial de Educación de León certifica que al finalizar el curso 2004/2005 se impuso una sanción a una alumna de Primero de Bachillerato, al poner el profesor en conocimiento de la Dirección del Centro que dos alumnos, en una conversación de pasillo, se referían a el con un apodo, disculpándose posteriormente la alumna ante el profesor asumiendo la sanción.

A tenor de lo expuesto, se adoptó esta resolución:

"Que en cumplimiento de lo establecido en el art. 42 LRJPAC, se proceda a emitir respuesta expresa por el órgano que corresponda de la Administración Educativa a cuantas peticiones, reclamaciones o recursos formule el profesor mencionado en esta resolución sobre las cuestiones de carácter docente, en general, y sobre las controversias de diverso tipo que puedan afectar a la convivencia en el centro, en particular.

Que a la mayor brevedad posible, una vez que el profesor supere su baja médica, se proceda por la Inspección Educativa a celebrar las reuniones necesarias para reconducir la situación en el Departamento de Lengua Didáctica y Literatura del IES de forma que, siguiendo el criterio expuesto por el Área de Inspección Educativa de León, retorne el buen clima de relación y convivencia y desaparezca la incomodidad existente entre los miembros del Departamento.

Que por parte del Equipo Directivo del Instituto de Educación Secundaria se realicen cuantas actuaciones sean precisas con la finalidad de erradicar, dentro de las instalaciones del centro docente, los insultos que, al parecer, viene sufriendo la profesor aludido en el escrito de queja".

La Consejería de Educación aceptó la resolución del Procurador del Común y, según se informó, la Dirección General de Recursos Humanos procedería en lo sucesivo a dar respuesta expresa a las reclamaciones o recursos que formulara el profesor, siempre que se dedujera una definición exacta de sus pretensiones y se refirieran a cuestiones de naturaleza pública y no discurriesen en aspectos enmarcados dentro del ámbito privado.

Asimismo, la Dirección General de Recursos Humanos se comprometió a instar nuevamente al Área de Inspección Técnica Educativa de la Dirección Provincial de Educación de León a celebrar cuantas reuniones fueran necesarias para el buen funcionamiento del centro docente.

3. FUNCIÓN PÚBLICA SANITARIA

Por lo que se refiere a la Función Pública en el ámbito sanitario, la cuestión que sin duda ha suscitado la presentación de un mayor número de reclamaciones ha sido la convocatoria de procesos de selección de personal (257 quejas), siendo la más numerosa la concerniente al proceso selectivo de Médicos de familia, debido a la disconformidad de un importantísimo volumen de aspirantes con la baremación otorgada a los aspirantes en la fase de concurso.

Con independencia de ello, el resto de reclamaciones, siguiendo la línea argumental expuesta respecto a la Administración General y a la Administración Docente, han tenido como objeto cuestiones de distinto alcance y contenido, todas ellas relacionadas con el desempeño de los correspondientes puestos de trabajo.

Las actuaciones más relevantes desarrolladas por la Institución pueden sintetizarse del siguiente modo:

3.1. Selección

En el expediente **Q/1299/06** se hacía alusión al colectivo de Médicos Especialistas interinos que vienen prestando servicios en los Hospitales de nuestra Comunidad Autónoma con carácter previo a la transferencia efectiva a la Comunidad de Castilla y León de las competencias sanitarias del Insalud, transferencia que tuvo lugar el día 1 de enero de 2002.

Según manifestaciones del reclamante, este colectivo de Médicos Especialistas interinos con dependencia originaria de la Administración Regional no ha tenido posibilidad de acceder a la consolidación de sus plazas, al contrario que lo acaecido con los Médicos especialistas interinos procedentes del Insalud, los cuales desde el año 2002 han regularizado su situación.

Por otra parte, el autor de la queja afirmaba que el 26 de diciembre de 2005 una representación de este colectivo mantuvo una reunión con el Director General de Recursos Humanos de la Gerencia Regional de Salud, quien les comunicó que el número de plazas de consolidación al que podrían optar sería ampliado y que la convocatoria sería publicada en enero o febrero.

En respuesta a nuestro requerimiento de información se remitió el oportuno informe de la Consejería de Sanidad, en el cual se precisaron fundamentalmente las siguientes cuestiones:

Primera. En la actualidad siguen prestando servicios a la Administración sanitaria, en calidad de personal interino, 23 Médicos Especialistas cuya relación de servicios comenzó con anterioridad a la transferencia de las competencias sanitarias a la Comunidad de Castilla y León.

Segunda. En los decretos por los que se aprueban las ofertas de empleo público de la Comunidad de Castilla y León para los años 2005 y 2006 se autoriza la convocatoria de 24 plazas de Médicos Especialistas en el marco de los procesos de estabilidad y consolidación de empleo temporal en el sector sanitario.

Tercera. Próximamente está prevista la convocatoria de un concurso de traslados de personal sanitario funcionario de atención especializada. Una vez que finalice la tramitación de este concurso, se llevará a cabo la publicación de la convocatoria del proceso de estabilidad y consolidación de empleo temporal de los Médicos Especialistas.

A la vista del informe emitido por la Consejería de Sanidad, singularmente de lo declarado en su punto tercero, parecía claro que la problemática denunciada por el autor de la queja iba a ser objeto de solución a medio plazo, una vez que se procediera a resolver el precitado concurso de traslados.

No obstante, compartiendo el criterio expuesto por el interesado, esta Institución reconoció que el retraso en la convocatoria del proceso selectivo para la cobertura de las 24 plazas contempladas en las ofertas de empleo público de la Administración de la Comunidad Autónoma de Castilla y León para los años 2005 y 2006 estaba generando unos considerables efectos negativos para los Médicos Especialistas que se encuentran a la fecha en situación de interinidad. Entre estos efectos negativos estarían, sobre todo, la falta de abono del complemento retributivo por antigüedad y la imposibilidad de acceder por el sistema de concurso de traslados a puestos de trabajo del sector sanitario.

Así pues, el objeto de la queja debe centrarse en el retraso de la Administración regional en proceder a la convocatoria de los procesos selectivos de Médicos Especialistas, contemplados en el marco del proceso de estabilidad y consolidación del empleo temporal del personal sanitario y derivados tanto de la Oferta de Empleo Público del año 2005 como de la del año 2006, y en la conveniencia de agilizar los trámites conducentes a la publicación de la antedicha convocatoria.

En este orden de cosas, se tuvieron en cuenta dos referencias normativas que parecen guardar relación con el fondo de la queja.

En primer lugar, el art. 20.3 LFPCL dispone que "los puestos de trabajo ofertados a los aspirantes seleccionados en las convocatorias derivadas de las necesidades de recursos humanos cuantificadas en la oferta de empleo no requerirán haber sido incluidos en concurso de méritos con carácter previo".

En virtud de lo establecido en dicho precepto, resulta claro que la convocatoria de un concurso de traslados de personal funcionario (en el caso que nos ocupa, de personal sanitario funcionario de atención especializada) no tiene por qué constituirse como impedimento para que la Administración autonómica proceda a publicar la convocatoria del proceso selectivo aludido en el escrito de queja.

En segundo lugar, la Disposición Adicional Cuarta del Decreto 10/2006, de 2 de marzo, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público de la Administración de la Comunidad de Castilla y León para el año 2006 (dictada en los mismos términos que la Disposición Adicional Segunda del Decreto 28/2005, de 21 de abril, por el que se aprueba la Oferta del año 2005) establece que "las convocatorias de las pruebas selectivas derivadas de la Oferta deberán ser publicadas en el Boletín Oficial de Castilla y León antes del 30 de junio de 2006, salvo en aquellos casos debidamente justificados, previo informe de la Dirección General de la Función Pública".

Por consiguiente, desconociéndose la existencia de un informe de la Dirección General de la Función Pública en el sentido indicado, podría haberse producido un incumplimiento del

plazo de publicación de la convocatoria indicada en el escrito de queja, incumplimiento que sería reiterado tanto en lo que se refiere a la Oferta de Empleo Público del año 2005 como a la del año 2006.

Visto el informe remitido por la Consejería de Sanidad, esta Procuraduría tuvo la impresión de que la demora en publicar la convocatoria del proceso selectivo de Médicos Especialistas se debía a la próxima convocatoria de un concurso de traslados de Personal Funcionario sanitario de Atención Especializada.

Sin embargo, en nuestra opinión, dicha circunstancia, como ya se ha dicho, no tendría por qué retrasar la publicación de la convocatoria del proceso selectivo de Médicos Especialistas en el marco de consolidación del empleo temporal, máxime cuando el problema que quizás pudiera surgir (la adjudicación de puestos de trabajo a los aspirantes que superen el proceso selectivo) no es tal a la presente fecha, puesto que de conformidad con lo dispuesto en el art. 20.3 LFPCL, la concreción de los puestos de trabajo de los aspirantes aprobados se efectuará, precisamente, en el momento de su oferta, esto es, cuando se inserte en el *BOCyL* la Orden en la que se dé publicidad a la relación definitiva de dichos aspirantes aprobados.

La resolución remitida a la Consejería de Sanidad fue la siguiente:

"Que de conformidad a lo establecido en la Disposición Adicional Cuarta del Decreto 10/2006, de 2 de marzo, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público de la Administración de la Comunidad de Castilla y León para el año 2006, y entendiendo que la próxima convocatoria de un concurso de traslados de Personal Funcionario sanitario de Atención Especializada no constituye impedimento legal alguno, se proceda, a la mayor brevedad posible, a publicar en el Boletín Oficial de Castilla y León la convocatoria del proceso selectivo de 24 plazas de Médicos Especialistas dentro del marco de estabilidad y consolidación de empleo temporal en el sector sanitario".

Esta resolución hasta la fecha no ha sido objeto de respuesta.

En el expediente **Q/1722/06**, al que posteriormente se acumularon 233 quejas adicionales, se estudió la valoración de la formación especializada en la fase de concurso del proceso selectivo convocado por Orden PAT/1369/2006, de 29 de agosto, para el ingreso en el Cuerpo Facultativo Superior, Escala Sanitaria (Médicos, Atención Primaria), de la Administración de la Comunidad de Castilla y León en el marco del proceso de consolidación de empleo temporal y estabilidad en el empleo del Personal Sanitario.

El autor de la queja estimaba que la base séptima de la precitada Orden, denominada "Calificación de los ejercicios y valoración de méritos" podría ser ilegal, en tanto que su punto

segundo, relativo a la fase de concurso, no contempla en modo alguno el mandato establecido por el art. 4.3 RD 1753/1998, de 31 de julio, sobre acceso excepcional al título de Médico Especialista en Medicina Familiar y Comunitaria y sobre el ejercicio de la Medicina de Familia en el Sistema Nacional de la Salud.

En cumplimiento de lo establecido en dicho precepto, el reclamante afirmaba que la Orden PAT/1369/2006 debería incorporar la siguiente previsión reglamentaria: "En la fase de concurso de las pruebas selectivas para el acceso a plazas de Medicina de Familia no se valorará la mera posesión del título de Médico Especialista en Medicina Familiar y Comunitaria, sin perjuicio de la valoración del periodo de formación especializada a través del sistema de residencia en la especialidad de Medicina Familiar y Comunitaria, cuya puntuación global en el baremo será equivalente a la que se asigne a un ejercicio profesional como Médico de Familia de entre seis y ocho años".

La Administración autonómica emitió el pertinente informe en el cual se hacía referencia básicamente a los siguientes argumentos:

> *1.- Primero. Por Acuerdo de 20 de octubre de 2004 se establece el proceso de estabilidad en el empleo del personal sanitario, en los términos establecidos en la Disposición Final Primera de la Ley 21/2002, de 27 de diciembre.*
>
> *2.- Segundo. Por Orden PAT/1312/2005, de 29 de septiembre, se establecen las bases comunes que regirán la gestión de los procesos selectivos para el acceso a la Administración de la Comunidad de Castilla y León en los cuerpos y escalas incluidos en el Acuerdo sobre estabilidad en el empleo del personal sanitario, a excepción de aspectos específicos que se determinarán en la correspondiente convocatoria.*
>
> *3.- Tercero. Como consecuencia de lo que se acaba de exponer, la Orden de convocatoria únicamente puede determinar aspectos específicos, cómo es el número de vacantes que se convocan, el programa que ha de regir las pruebas de la fase de oposición, así como la valoración de los servicios prestados. Los méritos a tener en cuenta en la fase de concurso son los establecidos en la citada Orden PAT/1312/2005 para todos los procesos selectivos que se convoquen en el marco del proceso de consolidación de empleo temporal y estabilidad en el empleo del personal sanitario, sin que la concreta Orden de convocatoria pueda incluir méritos distintos".*

A la vista de lo informado, y no siendo objeto de valoración por esta Procuraduría el proceso negociador de las convocatorias de las pruebas selectivas incluidas en el marco de la consolidación del empleo temporal entre la Administración regional y las centrales sindicales, el objeto de la reclamación se centró en la aplicabilidad a la convocatoria objeto de los escritos de queja de lo dispuesto en el art. 4.3 RD 1753/1998, de 31 de julio, sobre acceso excepcional al

título de Médico Especialista en Medicina Familiar y Comunitaria y sobre el ejercicio de la Medicina de Familia en el Sistema Nacional de Salud.

En principio, parece claro que dicho Real Decreto resulta de aplicación a las administraciones sanitarias de todas las comunidades autónomas, dado que se refiere al ejercicio de la Medicina de Familia en el Sistema Nacional de Salud.

Como exponen los reclamantes, la valoración del periodo de formación especializada a través del sistema de residencia en la especialidad de Medicina Familiar y Comunitaria no constituye una opción o facultad de la Administración sino que implica un deber para la misma, y, en este sentido, la doctrina sentada por la Sentencia del TS de 15 de marzo de 2005, la cual se desarrolla exhaustivamente en el escrito de queja, permite llegar a las siguientes conclusiones:

Primera. El mérito que supone el periodo de formación especializada vía MIR es un mérito que el art. 4.3 RD 1753/1998 ordena valorar en la fase de concurso de las pruebas selectivas para el acceso a plazas de Medicina de Familia en todo tipo de centros integrados en el Sistema Nacional de Salud.

Segunda. La valoración del mérito consistente en haber seguido el periodo de formación especializada vía MIR deberá tener en el baremo, el cual, naturalmente, podrá contener otros méritos, una puntuación global equivalente a la que se le asigne a un ejercicio como Médico de Familia de entre seis y ocho años.

Tercera. La regla citada en el punto anterior implica una equivalencia entre la valoración de determinados méritos consistentes en el cumplimiento de un periodo de formación especializada y en el ejercicio profesional de un determinado número de años, lo cual es un concepto jurídico diferente.

Siendo clara la aplicación a la Administración sanitaria regional de las prescripciones establecidas en el RD 1753/1998, de 31 de julio, la siguiente cuestión a tratar era la relativa a si los motivos aludidos por la Gerencia Regional de Salud para ignorar la regulación contenida en el art. 4.3 de la norma reglamentaria antes mencionada resultaban o no conformes a la legalidad vigente.

Pues bien, en atención al principio de jerarquía normativa garantizado por el art. 9.3 CE y vistas las consideraciones manifestadas en el informe remitido por la Administración autonómica, esta Institución consideró que la Orden de convocatoria del proceso selectivo objeto de la reclamación podría ser contraria a derecho, en la Base reguladora de los méritos a considerar en la fase de concurso.

Como premisa básica, se significó que el hecho de que las convocatorias se hayan realizado con el consenso mayoritario de las centrales sindicales no puede concebirse como circunstancia que garantice la legalidad de tales convocatorias.

En este orden de cosas, la Orden PAT/1312/2005, de 29 de septiembre, por la que se establecen las bases comunes que regirán la gestión de los procesos selectivos derivados del Acuerdo sobre estabilidad en el empleo del personal sanitario, al contemplar unos méritos comunes y únicos para todos estos procesos parece vulnerar el deber que tiene la Administración convocante de las pruebas selectivas de acceso a plazas de Medicina de Familia de valorar el periodo de formación especializada a través del sistema de residencia en la Especialidad de Medicina Familiar y Comunitaria.

En efecto, la decisión de establecer unos méritos comunes para todos los procesos selectivos podría vulnerar derechos de los aspirantes en el caso de que por parte de la Administración no se tengan en cuenta las circunstancias singulares de los colectivos concretos de que se trate.

Así, recientemente, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura de 28 de febrero de 2006 ha anulado las bases de una convocatoria de un proceso selectivo de Psicólogos, precisamente por considerar injustificada la valoración otorgada por la convocatoria a la formación de unos aspirantes respecto de otros.

Es cierto, como se indica en el informe remitido por la Administración, que la Disposición Final Primera de la Ley 21/2002, de 27 de diciembre, de Medidas Económicas, Fiscales y Administrativas permite a la Administración de Castilla y León promover planes de estabilidad en el empleo mediante la convocatoria de procesos selectivos para la sustitución de empleo interino y para la consolidación del empleo temporal estructural y permanente previamente determinado por la Junta de Castilla y León, procesos selectivos que, como no puede ser de otro modo, deberán ajustarse a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad.

Ahora bien, la precitada Disposición Final realiza dos referencias que parecen amparar la pretensión del reclamante de incluir en el baremo de la fase de concurso el periodo de formación especializada a través del sistema de residencia en la especialidad de Medicina Familiar y Comunitaria.

La primera mención es que el sistema selectivo de los procesos de consolidación de empleo temporal será el de concurso-oposición, si bien la convocatoria deberá atenerse a las previsiones contenidas en la Ley de la Función Pública de Castilla y León, en la Ley 30/1999, de 5 de octubre, de Selección y Provisión de plazas de personal estatutario de los Servicios de

Salud y demás normativa de aplicación (que en el caso que nos viene ocupando es el RD 1753/1998, de 31 de julio).

La segunda mención es la que dice que "en los procesos selectivos podrá valorarse como mérito, entre otros, la prestación de servicios en calidad de personal interino o laboral temporal en plazas correspondientes a los cuerpos, escalas, categorías o plazas objeto de las correspondientes convocatorias". Esto es, la Ley autonómica ni exige que la valoración de los méritos sea común a todos los cuerpos y escalas convocados ni impide que se valoren méritos específicos que pueden variar en atención a las circunstancias del Cuerpo o Escala incluido en cada convocatoria.

En definitiva, visto el informe remitido por la Administración y valorados los razonamientos expuestos por los 234 reclamantes, se considera que la decisión de la Administración autonómica de hacer caso omiso del mandato establecido en el art. 4.3 RD 1753/1998, de 31 de julio, no resulta justificada desde el punto de vista de la legalidad y que, en consecuencia, la Orden de convocatoria que dio lugar a los escritos de queja debería ser objeto de modificación en los términos requeridos por los interesados.

Finalmente, desearíamos señalar que, examinada la normativa dictada por otras comunidades autónomas en la materia objeto de esta resolución, se ha podido constatar que otras administraciones -en criterio distinto al seguido por la Administración Regional, y en aplicación de lo contemplado en el art. 4.3 RD 1753/1998, de 31 de julio- sí han incluido la formación especializada como mérito a valorar de los aspirantes en los procesos selectivos para la provisión de puestos de trabajo de personal Facultativo Médico.

Así, mostrando algún ejemplo, se podrían indicar:

- La Orden SLT/468/2004, de 24 de diciembre, por la que se modifica la Orden de 22 de mayo de 1996, por la que se regula el sistema de provisión de plazas vacantes de facultativo especialista en los servicios jerarquizados de las instituciones sanitarias gestionadas por el Instituto Catalán de la Salud, la cual incluye la formación especializada dentro del baremo de méritos para el sistema general de acceso libre y para el turno de promoción interna.

- La resolución de 13 de diciembre de 2004 del Gerente del Servicio Riojano de Salud, por la que se convoca concurso-oposición libre para el acceso a plazas de Facultativos Médicos de Familia en Equipos de Atención Primaria dependientes del Servicio Riojano de Salud. El apartado II del Anexo III "Baremo de méritos" de la resolución incluye como uno de los elementos a valorar la formación especializada.

- La resolución de 4 de julio de 2006, de la Dirección Gerencia del Servicio Extremeño de Salud, por la que se convoca la constitución inicial de bolsas de trabajo para provisión de

plazas de personal estatutario con carácter temporal, para facultativos, en las instituciones sanitarias del referido Organismo, en su Base 4 "Procedimiento de selección", letra d), en cuanto al baremo de los aspirantes en el concurso de méritos, dispone que *"en la fase de concurso de las pruebas selectivas para el acceso a plazas de Médicos de Familia en Equipos de Atención Primaria y Médicos de Atención Continuada, se valorará el periodo de formación especializada a través del sistema de residencia en la especialidad de Medicina Familiar y Comunitaria, a razón de 2,4 puntos por cada año de formación completado".*

En virtud de todo lo expuesto, remitimos a la Consejería de Sanidad la siguiente resolución:

> *"Que con carácter de urgencia se requiera a la Dirección de los Servicios Jurídicos de la Junta de Castilla y León la emisión de un informe sobre la legalidad de la Base Séptima, punto 2, de la Orden PAT/1369/2006, de 29 de agosto, para el ingreso en el Cuerpo Facultativo Superior, Escala Sanitaria (Médicos, Atención Primaria), de la Administración de la Comunidad de Castilla y León en el marco del proceso de consolidación de empleo temporal y estabilidad en el empleo del Personal Sanitario, por lo que se refiere a la no inclusión como mérito valorable en la fase de concurso del periodo de formación especializada a través del sistema de residencia en la especialidad de Medicina Familiar y Comunitaria, en los términos establecidos en el art. 4.3 del RD 1753/1998, de 31 de julio, sobre acceso excepcional al título de Médico Especialista en Medicina Familiar y Comunitaria y sobre el ejercicio de la Medicina de Familia en el Sistema Nacional de la Salud.*
>
> *Que, en el caso de que se advierta la ilegalidad de la Orden aludida en el punto anterior, se proceda a modificar dicha Orden incluyendo como mérito a baremar en la fase de concurso el periodo de formación especializada prestado por los aspirantes a través del sistema de residencia en la especialidad de Medicina Familiar y Comunitaria, de modo que la puntuación global en el baremo sea equivalente a la asignada a un ejercicio profesional como Médico de Familia de entre seis y ocho años".*

Hasta la fecha no obra en poder de esta Procuraduría la respuesta a nuestra resolución.

3.2. Provisión de puestos de trabajo

El expediente **Q/1039/06** tenía como motivo la falta de convocatoria por la Administración autonómica de un concurso de traslados abierto a todas las administraciones

públicas para los funcionarios pertenecientes al Cuerpo de Inspección Sanitaria, Escala de Enfermeros Subinspectores.

Respondiendo a nuestro requerimiento de información la Administración autonómica remitió informe en el cual se hacían constar, por lo que a los efectos de esta resolución interesa, dos cuestiones de distinto alcance y contenido, la primera de ellas, referida a la convocatoria del proceso selectivo de funcionarios del Cuerpo de Inspección Sanitaria (Escala de Enfermeros Subinspectores), y la segunda, concerniente a la convocatoria del concurso de traslados solicitada por el autor de la queja.

A la vista de lo informado, se trataron brevemente las dos cuestiones citadas. En cuanto a la primera cuestión, esto es, la convocatoria del proceso selectivo, esta Institución comparte el criterio manifestado por la Consejería de Sanidad, en virtud del cual, la Administración no tiene el deber legal de efectuar una convocatoria de un concurso de traslados con carácter previo a la convocatoria de los procesos selectivos para el acceso a los correspondientes cuerpos o escalas de funcionarios, según se desprende de lo dispuesto por el art. 20.3 LFPCL.

La segunda cuestión a tratar era la relativa al concurso solicitado por el reclamante. En este sentido, el informe remitido a esta Institución dice que "*en estos momentos no está prevista la fecha en la que se efectuaría una convocatoria de concurso de traslados para funcionarios del Cuerpo de Inspección Sanitaria, Escala de Enfermeros Subinspectores*".

Dicha argumentación es contraria a lo expuesto por el autor de la queja, quien afirma en su reclamación que el concurso de traslados para los funcionarios del Cuerpo de Inspección Sanitaria (Escala de Enfermeros Subinspectores) estuvo tramitándose al menos seis meses en la Dirección General de la Función Pública.

Con independencia de ello, el art. 48.2, letra a), LFPCL contempla al concurso como el sistema normal de provisión de puestos de trabajo de los funcionarios de la Administración de la Comunidad de Castilla y León y establece una periodicidad anual de las convocatorias.

Con base en los fundamentos jurídicos relatados, se consideró oportuno formular esta resolución:

> *"Que en cumplimiento de la periodicidad anual de las convocatorias de los concursos establecida en el art. 48.2, letra a), de la Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León, se adopten cuantas actuaciones sean pertinentes para convocar a la mayor brevedad posible un concurso para los funcionarios del Cuerpo de Inspección Sanitaria, Escala de Enfermeros Subinspectores".*

La Consejería de Presidencia y Administración Territorial ha decidido aceptar esta resolución, significando que el concurso de traslados de funcionarios del Cuerpo de Inspección Sanitaria, Escala de Enfermeros Subinspectores, estaba en la fase de concreción de las plazas a ofertar.

3.3. Exención de guardias

Esta cuestión, como novedad a destacar, ha sido objeto de dos reclamaciones cuyo objeto consiste en la deficiente tramitación de las solicitudes realizada por la Administración sanitaria.

En este sentido, resulta de interés exponer la actuación desarrollada en el expediente **Q/299/06.**

En el escrito de queja se aludía a la resolución de fecha 15 de diciembre de 2005 de la Gerencia de Atención Primaria de Palencia por la que se autorizaba a un Médico de Familia la exención parcial de participación en los turnos de atención continuada desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 2006.

El reclamante aportó copia del recurso de alzada interpuesto el día 12 de enero de 2006 contra la precitada resolución de la Gerencia de Atención Primaria de Palencia, recurso que en la fecha de presentación de la queja no había sido objeto de resolución. El autor de la queja afirmaba que el resto de la plantilla del Equipo había manifestado su conformidad para que el Médico pudiera acceder a la exención total de participación en los turnos de atención continuada.

El informe emitido por la Consejería de Sanidad hacía mención a los siguientes puntos fundamentales:

Primero. Que la actuación llevada a cabo por la Gerencia de Salud de Área se había ajustado a lo previsto para supuestos como el aludido en el escrito de queja. En el caso de solicitudes de exención de participación en los turnos de atención continuada por causa de enfermedad, la exención, total o parcial, se concede en atención al informe que emite el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del Área de Salud, a quien corresponde evaluar el estado de salud de los solicitantes.

Segundo. En el caso puntual del doctor mencionado en el escrito de queja, "*parecen existir discrepancias de juicio clínico, a la vista de la documentación aportada por el propio solicitante*". Por lo expuesto, sería conveniente la emisión de un nuevo informe de prevención de riesgos laborales que establezca definitivamente la adecuación del puesto de trabajo a las circunstancias de salud del trabajador.

Tercero. El recurso de alzada presentado por el empleado público el mes de enero aún se encontraba el mes de septiembre pendiente de resolución.

A la vista de lo informado, esta Institución realizó las siguientes consideraciones:

Primera. Desde el punto de vista formal, resulta necesario que por parte de la Consejería de Sanidad se adopten las medidas pertinentes para dictar y notificar la resolución del recurso de alzada interpuesto por el interesado.

Segunda. Por lo que se refiere al fondo del asunto, esto es, la procedencia o no de la solicitud de exención total de los turnos de atención continuada, deben tenerse en cuenta dos argumentos fundamentales.

En primer lugar, teniendo en cuenta que la discapacidad del empleado público obedece a una patología de tipo crónico cuyo origen se remonta a su infancia, esta Procuraduría, compartiendo el criterio manifestado por el autor de la queja, no alcanza a entender, en términos de motivación, por qué al trabajador, siendo sus circunstancias de salud idénticas, le fue denegada su solicitud para el año 2005 y por qué le ha sido concedida una exención parcial en el año 2006.

En segundo lugar, el recurso de alzada presentado por el doctor está suficientemente motivado, en opinión de esta Procuraduría, tanto en lo referente a su situación de salud como a los fundamentos jurídicos aludidos en materia de prevención de riesgos laborales.

Ahora bien, reconociendo que la normativa aplicable a las exenciones de los turnos de atención continuada ampara, desde un punto de vista genérico, la solicitud del empleado público, también hay que tener presente que nos encontramos ante un problema de prueba que debe ser resuelto por los funcionarios públicos habilitados al efecto que no son otros que los profesionales del sector de Prevención de Riesgos Laborales.

En definitiva, ante las aparentes discrepancias de juicio clínico sobre el estado de salud del trabajador mencionado en el escrito de queja y su relación con los cometidos asignados a los turnos de atención continuada, esta Procuraduría estima que, con carácter de urgencia -puesto que el recurso de alzada fue interpuesto hace más de ocho meses- debería procederse a la emisión de un informe definitivo sobre el estado de salud del empleado público por un servicio de referencia en materia de prevención de riesgos laborales con la finalidad de determinar la adecuación de su solicitud.

En virtud de todo lo expuesto, consideramos oportuno formular la siguiente resolución:

"Que habiendo transcurrido más de ocho meses desde que el Médico de Atención Primaria interpuso recurso de alzada contra la resolución de fecha 15 de diciembre de

2005 de la Gerencia de Atención Primaria de Palencia por la que se le autorizó la exención parcial de participación en los turnos de atención continuada desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 2006, y dada la discrepancia de juicio clínico sobre su estado de salud en relación con el desempeño de su puesto de trabajo, se requiere que, con carácter de urgencia, se proceda a emitir un informe definitivo por un Servicio de referencia en materia de prevención de riesgos laborales que permita adoptar una resolución motivada sobre la solicitud de exención total de participación en los turnos de atención continuada realizada por el empleado público aludido".

Esta resolución no ha sido objeto de respuesta por la Administración.

3.4. Acoso laboral

La problemática del acoso laboral en la Administración también ha alcanzado al sector sanitario. No obstante, solamente una de las actuaciones desarrolladas ha permitido concluir la posible realidad de la situación denunciada.

En concreto, el expediente **Q/986/06**, cuyas líneas básicas se exponen a continuación, se configura como la actuación más relevante.El autor de la queja afirmaba que ningún puesto de trabajo desde que fue dado de alta en fecha 27 de enero de 2005 hasta el día 8 de mayo de 2006, fecha en la que se notificó una atribución temporal de funciones

Asimismo, se declaraba que percibió las retribuciones legalmente establecidas durante la totalidad del periodo de tiempo que se acaba de indicar sin tener ninguna tarea asignada y sin poder acudir físicamente a una unidad o dependencia del Sacyl durante el horario o jornada laboral.

Esta situación, según dijo el reclamante, había sido objeto de diversas denuncias ante la Consejería de Sanidad, la Secretaría General de la Consejería de Sanidad y la Gerencia Regional de Salud, sin que en la fecha de presentación de la queja se hubiera emitido por la Administración sanitaria ningún tipo de respuesta.

La Consejería de Sanidad ha emitido dos informes relacionados con la controversia aludida, de los cuales se desprenden las siguientes consideraciones fundamentales:

Primera. Que, estudiada la viabilidad y funcionalidad de las unidades móviles mamográficas, se determinó que la actividad desarrollada en estas unidades había dejado de existir. Por este motivo, y en tanto se procedía a la modificación de las correspondientes relaciones de puestos de trabajo, se acordó atribuir temporalmente funciones a los empleados públicos afectados en distintas instituciones sanitarias. En el caso del empleado público aludido

en la queja, la atribución temporal de funciones fue comunicada el día 8 de mayo de 2006, conforme se hace constar en la diligencia de notificación.

Segunda. El trabajador se encontraba en situación de Incapacidad Temporal en el momento del cese de actividad de las unidades mamográficas. Según se indica en el informe de fecha 14 de junio de 2006, *"por diversas circunstancias no se ha tenido conocimiento de su alta médica, dado que el informe de alta llegó a otra unidad administrativa".*

Tercera. El trabajador ha percibido en todo momento las retribuciones que legalmente corresponden al puesto de trabajo para el que fue nombrado en régimen de interinidad.

Cuarta. No está prevista la creación de nuevos puestos de trabajo relacionados con las unidades móviles mamográficas para personal funcionario, de conformidad con la opción por el régimen estatutario adoptada en el Acuerdo Marco sobre ordenación de los recursos humanos de la Gerencia Regional de Salud para la mejora de la asistencia sanitaria en Castilla y León.

Quinta. No se ha emitido ningún tipo de respuesta a la reclamación que en fecha 14 de febrero de 2006 remitió al interesado a diversos órganos de la Administración sanitaria en lo concerniente a la cesación inmediata del hostigamiento que, en su opinión, venía sufriendo.

Las comunicaciones remitidas se han limitado a la resolución de atribución temporal de funciones, de la Gerencia Regional de Salud, de fecha 28 de marzo de 2005 (notificada el día 8 de mayo de 2006), a la resolución de 21 de junio de 2006, de la Gerencia Regional de Salud, de cese de funciones por amortización del puesto de trabajo y, finalmente, a una comunicación de la Directora Técnica de Relaciones Laborales y Personal de la Dirección General de Recursos Humanos de Sacyl, de 28 de agosto de 2006, por la que se deniega la solicitud de abono de los días de vacaciones no disfrutados.

A la vista de lo informado, se centró el objeto de esta resolución. Para ello, se realizaron las siguientes dos precisiones:

Primera. No corresponde a este estudio valorar la amortización, mediante Decreto 41/2006, de 15 de junio, del puesto de trabajo que ha venido ocupando en calidad de personal interino el trabajador mencionado en el escrito de queja. En este sentido, nada cabe objetar a la resolución de 21 de junio de 2006, de la Gerencia Regional de Salud, por la que se comunica al interesado su cese por la supresión del puesto de trabajo que venía desempeñando en la Relación de Puestos de Trabajo del personal funcionario de los servicios centrales y periféricos de la Gerencia Regional de Salud de Castilla y León.

Segunda. A tenor de lo expuesto tanto por la Administración sanitaria como por el reclamante resulta claro que en ningún momento se cuestiona por el autor de la queja el abono de las retribuciones que correspondía percibir al citado empleado público.

Por consiguiente, la reclamación se estudiará desde el punto de vista del apartamiento del puesto de trabajo del empleado público por la Administración sanitaria en el sentido de que el trabajador, aun percibiendo sus retribuciones, no ha podido desempeñar ningún tipo de cometido desde su alta médica el día 27 de enero de 2005 (fecha en la que supera la situación de Incapacidad Temporal que le afectaba) hasta el día 8 de mayo de 2006 (fecha en la que se le notifica una atribución temporal de funciones en el Complejo Asistencial de León).

Esto supone que la Administración sanitaria ha retribuido al citado trabajador durante más de quince meses sin que éste prestara ningún tipo de servicios, situación que la Consejería de Sanidad justifica en el hecho de que "*por distintas circunstancias no se ha tenido conocimiento de su alta médica, dado que el informe de alta llegó a otra unidad administrativa*".

Para desarrollar de la mejor manera posible esta problemática, convenientemente razonada en los escritos dirigidos por el interesado a distintos órganos de la Consejería de Sanidad (al Excmo. Sr. Consejero, a la Ilma. Sra. Secretaria General y al Ilmo. Sr. Gerente Regional de Salud), resulta necesario exponer unos breves antecedentes que parecen guardar estrecha relación con el apartamiento de funciones sufrido por el trabajador desde el día 27 de enero de 2005 hasta el día 8 de mayo de 2006.

En primer lugar, debe advertirse que la relación laboral con la Administración de la Comunidad de Castilla y León comenzó tras la toma de posesión de su puesto de trabajo el día 9 de agosto de 1994 y que el trabajo desempeñado se ha realizado siempre a plena satisfacción de la Consejería de Sanidad, tal y como la Secretaría General de dicha Consejería puso de manifiesto en un escrito de fecha 16 de septiembre de 2004, copia del cual obra en nuestro poder.

Examinados los documentos aportados por el autor de la queja, esta Procuraduría considera que el desarrollo de la relación laboral con la Administración autonómica ha sufrido diversas incidencias que por su significación deben ser convenientemente matizadas.

- Una vez iniciada la relación de servicios, el trabajador remitió diversos escritos a la Administración advirtiendo la existencia de diversas irregularidades que se producían en la Unidad Móvil Mamográfica. Al parecer, dichos escritos dieron lugar a represalias, insultos y vejaciones contra el denunciante que ocasionaron una baja médica en abril de 1996 por "afectación depresiva asociada a una situación de estrés laboral con cuadro ansioso-depresivo".

Las pésimas condiciones de las unidades móviles mamográficas no solamente fueron denunciadas por el empleado público. En efecto, consta en el expediente un documento elaborado por la Sección de Promoción y Protección de la Salud del Servicio Territorial de Sanidad y Bienestar Social de Burgos de fecha 24 de mayo de 2002, en el que se significa que las conclusiones a las que llegó el Servicio de Radiofísica y Protección Radiológica en relación con determinada Unidad Móvil, es que "el alineamiento del campo de radiación con la película y el campo de radiación con el campo de luz están fuera de tolerancias".

El trabajador, a lo largo de los años que ha prestado servicios para la Administración, no solamente ha denunciado irregularidades de carácter técnico, sino que también ha hecho alusión en diversos escritos a deficiencias, tanto en lo relativo a los alojamientos y manutención de los ayudantes técnicos de Radiología que prestaban servicios en las unidades móviles mamográficas, como al pago de las dietas por kilometraje por uso de vehículos particulares, al estimar, en este último caso, que su importe era muy inferior al que correspondía a los restantes funcionarios de la Administración regional.

El estado de salud del trabajador ha sufrido un gravísimo deterioro desde que comenzó a realizar reclamaciones ante las deficiencias e irregularidades que observaba en el desarrollo de sus cometidos como Ayudante Técnico de Radiología.

El trabajador, tal y como se constata en los informes médicos obrantes en el expediente, no tuvo ningún antecedente de atención en las Unidades de Salud Mental hasta que comenzó a remitir reclamaciones sobre las circunstancias de desempeño de su puesto de trabajo.

En consecuencia, tal y como se deriva de la argumentación expuesta en el escrito de queja, parece razonable pensar que el deterioro de salud tiene su origen en las circunstancias laborales y, por lo tanto, la Administración autonómica, siempre que pudiera demostrarse la relación de causalidad, sería responsable de indemnizar los daños y perjuicios sufridos.

Los antecedentes indicados, cuya exposición tiene por fin demostrar que el objeto central de la queja (el apartamiento de funciones por un periodo superior a un año) no es un hecho aislado sino que mas bien parece guardar relación con otras circunstancias surgidas en el pasado, podrían implicar la existencia de un acoso laboral de naturaleza organizacional, que se concretaría en última instancia en el hecho de que el trabajador ha visto cómo en un largo periodo no ha podido realizar las funciones que le correspondían y ello, a pesar de ser correctamente retribuido.

Por lo que se refiere a la atribución temporal de funciones por resolución de la Gerencia Regional de Salud de 28 de marzo de 2005, esta Procuraduría realizó las dos siguientes indicaciones:

Primera. Si la fecha de la resolución de atribución temporal de funciones a es correcta, no se entiende por qué se ha dilatado la entrega de la notificación hasta el día 8 de mayo de 2006, es decir más de un año después de la fecha de la firma.

Segunda. Si la fecha de esa resolución fuera errónea (es decir, que se quisiera poner como fecha de firma el día 28 de marzo de 2006), ello sería muestra inequívoca de la descoordinación de una Administración Sanitaria que ha estado más de un año retribuyendo a un empleado público sin que éste hubiera prestado a la Administración sus servicios.

Tanto en uno como en otro caso, lo cierto es que se ha retribuido durante un extenso periodo de tiempo a un interino que no ha prestado ningún servicio a la Administración, algo que indudablemente vulnera el derecho que tienen los empleados públicos al desempeño de las tareas o funciones propias de su Cuerpo o Escala disponiendo de los medios necesarios para ello y a no ser removidos del puesto de trabajo que desempeñan sino en los supuestos y condiciones legalmente establecidos (art. 57.1, letra a), LFPCL).

Continuando el hilo argumental de las consideraciones expuestas hasta el momento, el siguiente paso fue el de valorar los informes médicos que obraban en esta Institución en el sentido de considerar si el perjuicio en la salud del trabajador se ha podido deber a la existencia de un conflicto o controversia de carácter laboral. Pues bien, todo indicaba que, efectivamente, el deficitario estado de salud del trabajador tenía su origen en su relación de servicios con la Administración sanitaria.

La resolución remitida a la Consejería de Sanidad se dictó en los siguientes términos:

"Que se proceda por el órgano que corresponda de la Consejería de Sanidad a dar respuesta expresa a la solicitud presentada de resarcimiento de los daños y perjuicios de carácter moral sufridos por el empleado interino al no tener asignado ningún tipo de cometido mientras percibió sus correspondientes nóminas y estuvo de alta médica en el periodo que se desarrolló entre los días 27 de enero de 2005 y 8 de mayo de 2006.

Que dada la irregularidad que se ha producido en el periodo indicado en el punto anterior, al haberse retribuido a un empleado público que no ha prestado ningún tipo de servicio a la Administración sanitaria, se proceda con carácter inmediato al esclarecimiento de los hechos objeto de esta resolución y a exigir, en su caso, las responsabilidades pertinentes a quien no procedió a encomendar al empleado público cometido alguno hasta que fue notificada una atribución temporal de funciones el día 8 de mayo de 2006".

Hasta la fecha no se ha recibido la respuesta de la Consejería de Sanidad a la resolución citada.

3.5. Incompatibilidades

En el expediente **Q/1325/05** el autor de la queja hacía alusión al régimen de incompatibilidades del personal que desempeña labores asistenciales en la Red Hospitalaria de la Comunidad Autónoma y que al mismo tiempo presta servicios en régimen de Autónomo en alguna de las cuatro bases de helicópteros sanitarios de Castilla y León.

Según se afirmaba en la reclamación, la compatibilidad de los dos puestos de trabajo citados había sido autorizada con carácter general en las cuatro bases a excepción de la de Villafría (Burgos), gestionada por la empresa Coyotair, S.A., en cuyo caso se ha exigido a los trabajadores que optasen por uno de los dos puestos de trabajo.

Ante lo expuesto, el reclamante no consideraba posible que si fue obligado a cesar en su segundo puesto de trabajo en estricto cumplimiento de la normativa de incompatibilidades, cómo se permitía a otros empleados públicos en su misma situación desempeñar el segundo puesto en el helicóptero sanitario cuando sus circunstancias eran idénticas a las que supusieron su cese.

Habiéndose iniciado la gestión del expediente en el mes de diciembre del año 2005, y tras reiteradas peticiones de información, la Consejería de Sanidad el día 27 de septiembre de 2006 remitió el informe en el que se mencionaron las actuaciones desarrolladas por la Gerencia Regional de Salud de Castilla y León con la finalidad de regularizar el régimen de incompatibilidades de nueve trabajadores que habían estado prestando servicios simultáneamente en algún centro dependiente de la Gerencia Regional de Salud y en la empresa adjudicataria del servicio de helicópteros, UTE Helicsa-Coyotair, en las localidades de Burgos, Salamanca y Astorga.

3.6. Seguridad y salud laboral

En esta faceta de la Función Pública Sanitaria resulta de especial interés la actuación desarrollada en atención a una queja relativa a deficiencias en la Gerencia de Salud de Área de Salamanca, que dio lugar al expediente **Q/904/05**.

La reclamación se refería al conflicto existente en el Servicio de Prevención del Área de Salud de Salamanca en diversas cuestiones relacionadas con la Seguridad Laboral y la Ergonomía.

Según el autor de la queja, dicha problemática, surgida, al parecer, hace ya varios años entre el Área Técnica del citado Servicio de Prevención y la Gerencia de Atención

Especializada, había sido puesta en conocimiento de diversos órganos administrativos, entre ellos, la Gerencia de Salud de Salamanca, la Jefatura del Servicio de Salud Laboral y la Dirección General de Recursos Humanos de la Gerencia Regional de Salud.

En relación con lo expuesto, el reclamante afirmaba que "excepto la Gerencia de Salud, que en dos ocasiones y con dos Gerentes distintos, ha intentado resolver la situación con la Gerencia de Atención Especializada, el resto de los organismos citados no han dado respuesta hasta la fecha".

La Consejería de Sanidad remitió un informe que, por su interés, se transcribe íntegramente, en el cual se hacía constar:

> *"Primero. La Dirección Gerencia del Hospital Clínico Universitario de Salamanca no ha negado la existencia de los informes, estudios y evaluaciones realizados por el Área Técnica del Servicio de Prevención. Informes que no han sido solicitados a la Dirección por los delegados de Prevención.*
>
> *Segundo. La Dirección del Hospital Clínico Universitario de Salamanca no tiene constancia de la desaparición de documentos o escritos, tampoco cabe llegar a esa conclusión por el hecho de que tales escritos, supuestamente, no hayan sido contestados. Aspecto sobre el que no resulta posible informar a esa Procuraduría por carecer de los datos necesarios para la localización de tales escritos.*
>
> *Tercero. La normativa reguladora de las competencias y relaciones de los servicios de Prevención con los comités de Seguridad y Salud, punto VII del Pacto sobre la Constitución de los Servicios de Prevención en el ámbito del Instituto Nacional de la Salud de 18 de diciembre de 1998, no contempla como obligación del Comité de Seguridad y Salud la remisión de las actas al Área Técnica del Servicio de Prevención. Por ello, la petición formulada a la Secretaría del Comité no puede ser satisfecha en contra de los acuerdos del propio Comité que, en diferentes reuniones, ha establecido que no existe fundamentación, ni base jurídica para la remisión de sus actas al Área Técnica del Servicio de Prevención.*
>
> *Cuarto. El Manual de Autoprotección e Instalaciones contra incendios ha sido elaborado por una empresa externa, encontrándose implantado y en funcionamiento. Por otro lado, el Hospital Clínico Universitario de Salamanca se adapta a la normativa vigente en materia de mantenimiento preventivo y legal de las instalaciones.*
>
> *Quinto. El Plan de Seguridad de las diferentes obras realizadas en el Hospital ha sido remitido al Servicio de Prevención. El mencionado Plan ha sido redactado y aprobado por los Coordinadores de Seguridad nombrados por las distintas direcciones*

Facultativas de dichas obras. Así mismo, en todos los casos en que ha sido necesario se ha tramitado la correspondiente licencia de obra en el Organismo de Gestión e Infraestructura del Ayuntamiento de Salamanca".

Más allá de las circunstancias singulares aludidas, la Consejería de Sanidad informó que la Dirección-Gerencia del Hospital Clínico Universitario de Salamanca rechazaba la afirmación vertida en el escrito de queja acerca de una supuesta falta de colaboración en cuestiones tan dispares como la participación en jornadas técnicas, dotación de material, informes de cumplimiento de normativa, etc., desconociendo cuáles son los motivos que asisten al reclamante para realizar tales afirmaciones.

Visto el informe remitido por la Administración y la exhaustiva documentación obrante en el expediente, esta Procuraduría consideró que la situación existente en el Área Técnica del Servicio de Prevención de la Gerencia de Salud de Salamanca podría ser susceptible de una mejora muy considerable.

Tal y como queda acreditado en el expediente, hace ya varios años (al menos desde el año 2002) que el Técnico Superior del Área Técnica del Servicio de Prevención ha venido remitiendo diversos escritos en los que exponía que la Gerencia de Atención Especializada podría estar vulnerando la normativa vigente en materia de seguridad y salud laboral. Tales vulneraciones obedecían a cuestiones de distinta índole y dificultaban el desarrollo del trabajo por los empleados públicos del Área Técnica citada.

Por citar algún ejemplo, el Técnico Superior puso en conocimiento de la Administración que la Gerencia de Atención Especializada no facilitaba ninguno de los documentos elaborados por el Área Técnica a los Delegados de Prevención y que los escritos debidamente registrados que se han dirigido a la Gerencia de Atención Especializada solicitando documentación para realizar el Manual de Autoprotección e instalaciones contra incendios no han tenido nunca respuesta.

Como antes se indicó, la problemática que parece afectar al Servicio de Prevención de la Gerencia de Salud del Área de Salamanca no tiene un origen reciente. De hecho, la Memoria del Área Técnica del Servicio de Prevención del año 2003, copia de la cual obra en el expediente, ya aludía a la carencia de medios materiales y personales y a la falta de colaboración de la Gerencia de Atención Especializada, la cual supuestamente habría negado incluso la comunicación de los accidentes ocurridos.

Con posterioridad, en fecha 20 de abril de 2005, el Técnico Superior del Área Técnica del Servicio de Prevención remitió un escrito a la Gerencia de Salud de Salamanca en el cual se denuncia que la Gerencia de Atención Especializada incumple una supuesta orden, en virtud de

la cual se requería el cumplimiento de la normativa vigente en todo lo relacionado con las obras proyectadas o en ejecución en los hospitales.

Asimismo, la controversia surgida en materia de seguridad laboral y ergonomía en la Gerencia de Salud de Área de Salamanca fue denunciada ante la Inspección de Trabajo, la cual se declaró incompetente al considerar que *"no entra dentro de las funciones que la Ley atribuye a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social el actuar, a petición de parte, como investigador de hechos que aunque se produzcan en el ámbito laboral no están conectados con actuaciones inspectoras concretas".*

Es importante destacar que las denuncias por presuntos incumplimientos de la normativa en materia de seguridad y salud laboral no solamente han partido de los empleados públicos adscritos al Área Técnica del Servicio de Prevención de la Gerencia de Salud de Área de Salamanca, sino que algunos colectivos de empleados han presentado también diversos escritos.

Ya en el año 2003, un colectivo de trabajadores del Hospital Universitario de Salamanca interpuso una reclamación en la que se mencionaba la existencia de bolsas de ropa sucia, multitud de residuos tales como material o instrumental médico (pinzas, bisturís, cangrejos, tijeras, bateas, agujas, jeringas con líquido en su interior), en definitiva, todo tipo de materia punzante, cortante y susceptible de provocar accidentes y enfermedades.

La falta de seguridad en el Hospital Clínico Universitario ha seguido siendo objeto de reclamaciones. En este orden de cosas, el día 2 de marzo de 2005 se publicó por la prensa local salmantina que el sindicato UGT había denunciado riesgos para la salud de los trabajadores en varios puntos del precitado Hospital, aludiéndose a circunstancias puntuales como el fuerte olor a gas en la cocina, la existencia de supuestos casos de asma o bronquitis en el control de esterilización, la presencia de elementos cancerígenos en las cabinas de extracción o, en general, la concurrencia de riesgos biológicos en la cocina, en la lavandería industrial o en la imprenta.

Todo lo expuesto nos llevó a considerar inicialmente que la actuación del Área Técnica del Servicio de Prevención de la Gerencia de Salud de Área de Salamanca podría haber encontrado impedimentos en la Gerencia de Atención Especializada (situación reiteradamente denunciada y que no parecía haber sido objeto ni de respuesta ni de estudio por parte de la Administración Sanitaria).

Por otro lado, se tenía la impresión de que la controversia que afectaba al Área Técnica del Servicio de Prevención y a la Gerencia de Atención Especializada podría ser extensible -y esto, sin duda, es lo más grave- a los empleados públicos del Hospital Universitario de Salamanca. Y en este sentido, se subrayó que esta Procuraduría disponía de un

amplísimo volumen de documentación del cual se desprende que el Área Técnica ha elaborado distintos trabajos, estudios y dictámenes, acreditando su realización efectiva.

Con base en tal documentación, se consideró que la controversia que parecía existir en la gestión de la materia de prevención de riesgos laborales en la Gerencia de Salud de Salamanca era real.

Precisamente por ello, se recomendó la intervención inmediata de la Gerencia Regional de Salud con la doble finalidad de articular cuantos instrumentos de coordinación y cooperación interorgánicos fueran necesarios y de dar respuesta escrita y motivada a las reclamaciones de distinto carácter que se le han presentado, tanto en lo concerniente a los cauces de comunicación entre los distintos actores y empleados públicos intervinientes en la materia de prevención (en cuyo caso concurrían distintos criterios jurídicos de interpretación de la normativa aplicable en la materia), como en lo relativo a la necesidad de erradicar los posibles riesgos derivados para la salud de los empleados públicos del Hospital Clínico Universitario de Salamanca.

Las propuestas que desde aquí se remitieron para valoración y estudio por la Consejería de Sanidad y por la Gerencia Regional de Salud de Castilla y León, para el caso de que en la actualidad no estuviesen siendo objeto de aplicación, se pueden sintetizar en las cinco siguientes:

Primera. Garantizar que los informes, estudios y evaluaciones realizados por el Área Técnica del Servicio de Prevención de la Gerencia de Salud del Área de Salamanca lleguen a conocimiento de los Delegados de Prevención del Comité de Seguridad y Salud Laboral. Dentro de estos informes podrían resultar relevantes los relativos a la revisión médica del personal que ha estado expuesto a riesgos graves en los últimos diez años y a las cuestiones suscitadas en el Hospital Clínico Universitario de Salamanca antes aludidas.

Segunda. Otra de las conclusiones que se han podido extraer de la documentación aportada por el reclamante y ante el hecho constatado de que la gran mayoría de los escritos presentados por el Técnico Superior del Área Técnica del Servicio de Prevención de la Gerencia de Salud de Área de Salamanca no han sido objeto de respuesta alguna es que parece que los documentos y la correspondencia en la materia objeto de esta resolución podrían no llegar a sus destinatarios. Para evitar la situación descrita, resultaría necesario instrumentar algún tipo de medida tendente a garantizar que la documentación en materia de seguridad y salud laboral llegue tanto al Área Técnica como a la Gerencia de Atención Especializada.

Dentro de esta segunda propuesta, podría ser objeto de valoración el establecimiento de un Registro Oficial del Servicio de Prevención que garantice el mantenimiento y conservación de la documentación y preserve la confidencialidad de la misma. Esta medida ha sido aludida en

las guías, normas y protocolos del Insalud, elaborados por distintas comisiones de Trabajo, para la implantación de los servicios de prevención en los años 1998 y 1999.

Tercera. Otro de los problemas que parecen haber surgido se refiere a la supuesta negativa de la Gerencia de Atención Especializada a remitir al Área Técnica del Servicio de Prevención la documentación relativa a la evaluación de los riesgos relativos a las obras y contratas.

De la lectura de la normativa vigente se desprende que parece necesario que el Área Técnica del Servicio de Prevención reciba por parte de la Gerencia de Atención Especializada la documentación básica para que pueda efectuar la evaluación de los riesgos relativos a las obras y contratas que se realicen en el Hospital Clínico Universitario de Salamanca, algo que al parecer no se viene realizando con regularidad.

Cuarta. Esta Institución estimó también que deberían abordarse cuantas actuaciones fuesen oportunas para que la Gerencia de Atención Especializada, en el caso de que no lo viniera haciendo, facilitara la documentación necesaria al Área Técnica del Servicio de Prevención para que ésta pueda desempeñar sus atribuciones con toda la documentación que pueda servirle de utilidad para emitir sus juicios técnicos.

Quinta. Finalmente, sería recomendable realizar un seguimiento exhaustivo de las posibles incidencias surgidas en el ámbito de la seguridad y salud laboral, con el fin de abordar, en su caso, una posible revisión de la plantilla o una modificación de la Relación de Puestos de Trabajo y una mejora de los medios materiales, por supuesto, dentro de las disponibilidades presupuestarias habilitadas al efecto.

En conclusión, lo que se ha querido exponer es que del estudio realizado por esta Procuraduría parece desprenderse que los principios administrativos de colaboración y coordinación podrían estar en entredicho en la Gerencia de Salud de Área de Salamanca.

Por consiguiente, sería recomendable que por parte de la Gerencia Regional de Salud de Castilla y León se articulasen cuantas medidas se considerasen oportunas para supervisar, en última instancia, que el derecho de los empleados públicos a la seguridad y salud laboral es convenientemente atendido por la organización administrativa establecida a tal efecto.

En virtud de todo lo expuesto, se remitió a la Consejería de Sanidad esta resolución:

"Que por parte de los órganos que correspondan de la Consejería de Sanidad se realicen cuantas actuaciones de investigación sean necesarias para determinar la realidad de los hechos acaecidos en el Servicio de Prevención de la Gerencia de Salud del Área de Salamanca, constatando el cumplimiento por parte de los órganos de la Administración sanitaria -en particular de la Gerencia de Atención Especializada- de las

obligaciones impuestas por la normativa vigente en materia de Protección de Riesgos Laborales.

Que se adopten, si así fuere preciso, las medidas de coordinación oportunas entre el Área Técnica del Servicio de Prevención y la Gerencia de Atención Especializada con la finalidad de que los cometidos desempeñados por los empleados públicos responsables en la materia de seguridad y salud laboral se realicen del mejor modo posible y con toda la información que resulte imprescindible para el adecuado desarrollo de sus funciones.

Que dentro de las disponibilidades presupuestarias, y atendiendo a las circunstancias previstas en el art. 31 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, se adopten las medidas que, en su caso, resulten pertinentes en orden a incrementar los medios personales y materiales adscritos al Servicio de Prevención de la Gerencia de Salud del Área de Salamanca".

La Consejería de Sanidad aceptó esta resolución.

4. FUNCIÓN PÚBLICA POLICIAL

En este último apartado de la Función Pública se han tramitado diversas quejas (un total de trece) relacionadas con el desempeño del puesto de trabajo y de muy diversa índole (retribuciones, jornada de trabajo, disfrute de permisos y licencias, etc.).

Quizás puede resultar destacable la problemática surgida en varios ayuntamientos tras el proceso de integración de los policías locales en los nuevos grupos de clasificación derivados de la entrada en vigor de la Ley 9/2003, de 8 de abril, de Coordinación de Policías Locales de Castilla y León, al no quedar clara la situación de los funcionarios policiales que carecen de la titulación exigida para el acceso a los nuevos grupos de conformidad con el actual régimen jurídico.

Sin embargo, esta controversia parece haber sido resuelta con la aprobación de la Ley 13/2006, de 13 de noviembre, la cual aclara que los funcionarios de los cuerpos de la Policía Local que a la entrada en vigor de la Ley 9/2003 carezcan de la titulación académica que conforme a esta ley se exija para la pertenencia a los nuevos grupos, se integrarán en la nueva categoría y en el nuevo grupo exclusivamente a efectos retributivos, y se les mantendrá en la condición de "a extinguir" hasta que acrediten haber obtenido los niveles de titulación exigidos en cada caso.

La única resolución adoptada se dictó en el contexto del expediente **Q/1088/06**.

En el mismo, el autor de la queja manifestó que el policía representante sindical que asistía en calidad de observador en el primer ejercicio para cubrir de forma definitiva dos plazas

de animadores sociocomunitarios del Ayuntamiento de Miranda de Ebro fue expulsado de la sala por el Presidente del Tribunal calificador porque éste no deseaba su presencia durante las deliberaciones y posterior votaciónde dicho ejercicio.

A la vista de lo informado, la problemática planteada en la queja derivaba de la Base de la convocatoria que determinaba, después de referirse al Tribunal calificador, que "podrán estar presentes, con voz pero sin voto, un representante de cada Sección Sindical".

Antes de valorar el alcance de dicha Base, esta Procuraduría dejó sentados los siguientes extremos:

Primero. Es claro que la representación de los empleados públicos en los procesos de selección de personal corresponde en el caso del personal laboral al Comité de Empresa y en el caso del personal funcionario a la Junta de Personal, sin que proceda confundir esta representación con la que las secciones sindicales realizan de los empleados públicos afiliados al Sindicato de que se trate.

Segundo. La representación sindical -que no la de los trabajadores- posee la mera condición de observador, por lo cual es evidente que no puede realizar juicio alguno sobre el desarrollo del proceso selectivo.

Tercero. Teniendo en cuenta el principio de transparencia que debe guiar la actuación de los órganos administrativos de selección de personal, esta Procuraduría consideró que la presencia del policía representante sindical, como observador no resultaba incompatible con la misión del tribunal calificador, sino que precisamente supervisaba que ésta se realizara de plena conformidad con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad.

Entrando a examinar el fondo del asunto, lo cierto es que las bases definen el papel de la figura de los observadores sin condición ni límite alguno ("podrán estar presentes, con voz pero sin voto, un representante de cada Sección Sindical").

Pues bien, si la propia norma reguladora no fija limitación alguna, y, por consiguiente permite que los observadores estén presentes en todos los momentos del proceso selectivo, la expulsión de dichos observadores en el momento de la deliberación y votación vulnera lo establecido en dicha Base.

Asimismo, si se otorga al policía observador voz en el proceso selectivo, parece razonable pensar que ese derecho tendrá lugar precisamente en el momento de la deliberación y votación.

Cuestión distinta es, como afirma uno de los vocales del órgano de selección, que la representación de los trabajadores queda garantizada con un representante del Comité de Empresa y que dado el carácter técnico del órgano de selección, que adopta decisiones

técnicas, la presencia de observadores ajenos al Tribunal, carentes de la cualificación adecuada, podría no favorecer las deliberaciones del Tribunal.

Sin embargo, como ya se ha dicho, la redacción de la Base no da lugar a duda alguna, por lo que la presencia del observador, al haber sido regulada sin condición ni límite alguno, no debería ser sujeta a ningún tipo de condicionante.

En todo caso, para próximas convocatorias resulta necesario aclarar el papel de los observadores de las secciones sindicales en los procesos de selección de personal, de manera que se contemplen expresamente los requisitos que deben cumplir y los momentos del proceso selectivo en los que pueden asistir y en los que no.

En virtud de todo lo expuesto, formulamos esta resolución:

"Que se proceda por ese Ayuntamiento a concretar en las correspondientes bases de las convocatorias el contenido y alcance de la figura de los observadores de las secciones sindicales en los procesos de selección de personal que se realicen en el futuro. En las convocatorias en curso que contemplen la presencia incondicionada de los representantes de las secciones sindicales en calidad de observadores se requiere que se garantice su presencia en los distintos actos del proceso, con voz pero sin voto, y sin limitación alguna".

El Ayuntamiento de Miranda de Ebro informó que se había decidido aceptar la resolución. Sin embargo, con posterioridad a la aceptación de la resolución la controversia seguía vigente lo que dio lugar al expediente **Q/2239/06,** relativo a la exclusión del mismo Policía representante sindical como observador del Tribunal calificador para la selección de un Arquitecto Técnico. Vista la reclamación se requirió nuevamente al Ayuntamiento de Miranda de Ebro para que en tanto se procede por el Ayuntamiento a concretar en las correspondientes bases de las convocatorias el contenido y alcance de la figura de los observadores de las secciones sindicales, emita las instrucciones oportunas para garantizar en las convocatorias en curso la presencia incondicionada de los observadores en los distintos actos del proceso, con voz pero sin voto, y sin limitación alguna.