

**ACTUACIONES A INSTANCIA DE  
PARTE**

## **ÁREA A**

**ÁREA A**  
**FUNCIÓN PÚBLICA**

<b>Expedientes Área .....</b>	<b>232</b>
<b>Expedientes remitidos a otros organismos .....</b>	<b>13</b>
<b>Expedientes admitidos.....</b>	<b>145</b>
<b>Expedientes rechazados.....</b>	<b>58</b>

En el apartado relativo a función pública, pese a la diversidad de cuestiones que han sido presentadas, muchas de ellas referidas a reivindicaciones de carácter profesional o laboral, constituye el núcleo más importante de quejas el referido a la problemática que se plantea en torno a la selección de personal en las distintas administraciones públicas. Hemos tenido la ocasión de resolver problemas de anonimato de pruebas selectivas; límite de edad establecido en pruebas de personal laboral; recusación de miembros de un tribunal de oposiciones; beneficio de exención del pago de tasas para los parados; falta de publicidad en el proceso selectivo; conocimiento lenguas vernáculas, etc.

Así, en la variedad de cuestiones que sobre estos procesos se han presentado, un número importante se refiere a convocatorias de acceso a la función pública tanto de la administración regional como de diputaciones y

ayuntamientos, manifestando su disconformidad con las valoraciones o puntuaciones otorgadas en sus diferentes fases por los tribunales calificadores y comisiones de valoración, y dentro de este grupo, destacan a su vez las que tenían por objeto poner de manifiesto la falta de respuesta a los escritos presentados por los opositores, solicitando, unas veces, ver el expediente completo del proceso selectivo en el que habían participado, otras solicitando alguna información referida al mismo.

En la mayoría de estos casos las distintas administraciones aplicaron la técnica del silencio administrativo, que es instituida en nuestro ordenamiento jurídico precisamente como garantía del administrado, se vuelve de esta forma en su contra, convirtiéndose en factor de inseguridad para los ciudadanos que, en muchos casos, no saben a qué atenerse ante la falta de contestación de la administración a sus solicitudes (expedientes: **Q/460/03, Q/83/02, Q/22/03, Q/2105/03, Q/2106/03**).

No parece que esta sea la forma en que las diferentes administraciones deben actuar en sus relaciones con los ciudadanos, casi doce años después de la aprobación de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, que obliga a resolver expresamente en estos casos. Máxime cuando la administración lleva tiempo trabajando en la implantación de procesos de gestión de calidad y en el establecimiento de cartas de servicios como documentos a través de los cuales se pretende dar a conocer las prestaciones que da cada

administración o unidad, los compromisos explícitos y públicos que la misma adquiere en su relación con los ciudadanos, así como los niveles de calidad con los que se ofrecerá el servicio y, en su caso, las compensaciones que obtendrá un ciudadano en el supuesto de que no se alcancen dichos niveles.

Hemos de destacar también, que durante este año, la administración ha mostrado un grado de colaboración mayor, constatado porque ha habido un número significativo de expedientes que se han resuelto en tramitación, es decir, con la petición del informe preceptivo ha sido la propia administración la que ha resuelto corregir su actuación y dar la razón al interesado. Iremos dando cuenta a través de la exposición del informe, ya que se refieren a diversas cuestiones todas ellas relacionadas con el área de función pública.

En primer lugar comenzaremos examinando los expedientes más representativos relacionados de alguna manera con el acceso a la función pública de cualquiera de las administraciones con sede en la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

## **1. SELECCIÓN DE PERSONAL**

### **1.1. Ejercicios de la oposición y anonimato de los aspirantes**

En el expediente de queja **Q/1451/03**, el compareciente muestra su disconformidad por presuntas irregularidades producidas en el tercer ejercicio de la oposición para cubrir nueve plazas de auxiliar administrativo

de la Diputación Provincial de León, cuyas bases fueron publicadas en el *BOP de León* núm. 38, del día 14 de febrero de 2002.

Se cuestionaba, igualmente, la decisión del tribunal calificador acordando que los aspirantes pusieran en la parte superior de la hoja, así como en el disquete, su nombre, apellidos y DNI, por lo que en ningún momento se garantiza el anonimato al otorgar las puntuaciones.

Examinados detenidamente los motivos de la queja, procedimos a su admisión, interesando el pertinente informe a la Diputación Provincial de León, y que en aras a la brevedad reproducimos en la presente resolución únicamente en aquello que resulte imprescindible.

1.- En relación con la irregularidad recogida en la queja: *“Al ser un número elevado de opositores, el ejercicio se hace en diversas dependencias (distribuidos en aula de Hispana y distintos departamentos de la Diputación Provincial), así como horario diferentes, dando por parte de los miembros del Tribunal órdenes de ejecución distintas para unos u otros, según la dependencia donde a cada uno le correspondió...”*.

El acta correspondiente al día 13 de mayo de 2003 literalmente dice:

*“...Se trató también sobre el lugar de realización del tercer ejercicio que dado el número de opositores 154 y requiriéndose igual número de equipos informáticos se realizará en dos lugares, en el propio Palacio de los Guzmanes y en dependencias de la empresa Hispana Electrónica Castellana, citando a los aspirantes en dos turnos a*

partir de las 10.00 horas del día 17 de mayo. A las 9.00 horas del mismo día quedan citados la totalidad de los miembros del Tribunal...”

Igualmente en la sesión del día 17-05-03, el acta recoge lo siguiente:

«En primer lugar se plantea que el ejercicio que se propondrá a los aspirantes consistirá en un texto del periódico “Diario de León” publicado en el día de la fecha con una duración de quince minutos, en el cual se valorará lo que consta en las bases de la convocatoria. La segunda parte se propone un documento que se utiliza en la Diputación denominado “Tasas por Licencia de obras” disponiendo de un plazo de 30 minutos.

Todos los aspirantes se ubican convenientemente en los dos lugares dispuestos por el Tribunal: las dos plantas del Palacio Provincial y en la empresa Hispana Electrónica Castellana, realizando el examen en dos turnos como estaba previsto y realizando ambos ejercicios en una sola sesión, sin que ocurra ningún incidente digno de mención. Se hizo el llamamiento en dos turnos, citando a los aspirantes del primer turno a las 10.00 horas y el segundo turno a las 11.30 horas, con el fin de preservar el conocimiento previo de los ejercicios, al ser los mismos para todos los aspirantes. Se presentan los siguientes:..»

2.- En relación con los criterios de valoración para la corrección del tercer ejercicio. Estos fueron definitivamente adoptados en la sesión celebrada el día 10 de julio de 2003, que recogió lo siguiente:

«Por el Presidente del Tribunal se propone la conveniencia de cambiar los criterios de valoración de la primera parte del tercer ejercicio, por parecer desproporcionados a la vista de los resultados obtenidos. Se considera que las pulsaciones se deberían rebajar de 250 a 200. De tal manera, 200 pulsaciones serían 5 puntos. Igualmente, por cada tramo de 25 pulsaciones a mayores, mantener +0,50 puntos, pero que por cada tramo de 25 pulsaciones menos, la sanción de 1 punto es excesiva, debiendo valorarlo en -0,50 puntos. Asimismo, la sanción por falta de 0,10 es igualmente excesiva, proponiendo se contabilice -0,02 puntos por falta mecanográfica.

Tras amplia deliberación dicha propuesta es aprobada por mayoría de los presentes, con una abstención.

En consecuencia se comienza a elaborar una nueva plantilla de valoración de pulsaciones y a revisar cada ejercicio, tomando la Secretaria nota de la puntuación resultante.»

En el Acta de 17 de julio de 2003, se recoge:

«A petición del Secretario y ante la petición de este para que se consulte al Letrado de la Diputación si el cambio en los criterios de corrección puede dar lugar a que prospere algún tipo de

impugnación se acuerda realizar esta consulta verbal y suspender las actuaciones hasta que este se pronuncie. »

A este respecto, en la sesión del día 29 de julio de 2003, se señala:

«El Secretario del Tribunal informa de que el Letrado se ha pronunciado en el sentido de que se puede admitir el cambio de criterio en la corrección del ejercicio tercero siempre y cuando se motive este cambio suficientemente como es el caso, ya que las razones últimas es que posiblemente y a raíz de las puntuaciones tan bajas que se obtenían por aplicación del primer criterio quedaran plazas desiertas, además al no estar otorgadas las puntuaciones con carácter definitivo, ya que falta la segunda parte sin otorgar puntuaciones, no se conoce la puntuación definitiva de ninguno de las aspirantes en este tercer ejercicio».

3.- En relación con la irregularidad recogida en la queja, “... todos los aspirantes tienen que poner en la parte superior de la hoja, así como en el disquete, su nombre y apellidos y DNI por lo que en ningún momento se garantiza el anonimato al otorgar las puntuaciones”

El Acta de 29-09-03 recoge al respecto y en relación con la reclamación efectuada, lo siguiente:

«En cuanto a garantizar el anonimato que alega en su escrito, cabe señalar que los técnicos informáticos que participaron en la realización del tercer ejercicio, por razones de operatividad y ante

evidentes dificultades que se podrían presentar en la corrección de dicho ejercicio, desaconsejaron su presentación de forma anónima».

A la vista del contenido del informe señalado, de las actas remitidas por la propia diputación provincial y de las alegaciones realizadas ante esta institución por el autor de la queja, cabe señalar que la determinación de la potencial concurrencia de irregularidades en la actuación llevada a cabo por esa administración exige analizar, de un lado, las pretensiones materiales esgrimidas por el autor de la queja ante la Diputación Provincial de León en su escrito de fecha 12 de agosto de 2003 y, de otro, el cumplimiento por la administración de las obligaciones formales que vinculan a todos los sujetos públicos en sus relaciones con los ciudadanos.

En relación con el primero y segundo de los aspectos indicados, y a la vista de las bases de la convocatoria por las que se rigió el proceso selectivo en cuestión, esta institución considera que la actuación del tribunal calificador se fue ajustando a dichas bases, no apreciando en lo referente a los dos primeros puntos arriba descritos contravención alguna que haga preciso nuestra intervención.

Ahora bien, no ocurre lo mismo respecto al punto 3), referido a la denuncia contenida en el escrito, cuando dice que: “los aspirantes tienen que poner en la parte superior de la hoja, así como en el disquete, su nombre, apellidos y DNI, por lo que en ningún momento se garantiza el anonimato al otorgar las puntuaciones”.

En el informe emitido a nuestra instancia por la Diputación Provincial de León, en lo referente a este apartado, se nos dice que:

“En cuanto a garantizar el anonimato que alega en su escrito, cabe señalar que los técnicos informáticos que participaron en la realización del tercer ejercicio, por razones de operatividad y ante evidentes dificultades que se podrían presentar en la corrección de dicho ejercicio, desaconsejaron su presentación de forma anónima”.

Así pues, la razón última por la que no se guardo el anonimato de los opositores, fueron motivos de operatividad manifestados por los informáticos que participaron en la realización del tercer ejercicio.

A la vista de cuanto antecede en relación con la cuestión del “anonimato” de los opositores, esta institución lamenta profundamente la irregularidad acaecida en la realización del tercer ejercicio, como es la obligación de hacer constar con carácter previo, el nombre, apellidos y DNI de los aspirantes, lo que en modo alguno garantiza la objetividad y anonimato que debe presidir este tipo de pruebas.

De otro lado se ha producido la vulneración de lo dispuesto en el art. 4 c) del RD 896/1991, de 7 de junio, por el que se aprueban las Reglas Básicas y Programas Mínimos del Procedimiento de Selección de los Funcionarios de Administración Local. El art. 4 al regular el contenido mínimo de las bases, señala en su letra c), párrafo 2º, que: “las (pruebas; esta aclaración es nuestra) de la fase de oposición tendrán carácter

eliminador y en la realización de los ejercicios escritos deberá garantizarse, siempre que sea posible, el anonimato de los aspirantes”.

El derecho fundamental a acceder en condiciones de igualdad a las funciones públicas requiere un sistema competitivo justo, basado en los méritos y capacidades de los aspirantes.

El art. 23.2 CE especifica el derecho fundamental a la igualdad en relación con el acceso a la función pública. Se trata de un derecho de configuración legal, de modo que el legislador dispone de margen de decisión para la fijación de los requisitos o condiciones que deben cumplir los aspirantes al acceso a la función pública, pero no caben desigualdades arbitrarias incompatibles con los principios de mérito y capacidad, dado que el art. 23.2 debe conectarse necesariamente con el art. 103.3, de manera que el anonimato, a la vista de los opositores, operaría, sobre todo, como medida de aislamiento o protección de la garantía de la igualdad de oportunidades en el proceso de selección.

En el caso que nos ocupa, la Diputación Provincial de León, no ha justificado la conveniencia de esta medida consistente en la necesidad de hacer constar, en el tercer ejercicio de las pruebas los datos personales de los aspirantes, actuando con arbitrariedad, en clara vulneración de lo dispuesto en el art. 103 CE, dado que en ningún momento justifica el porqué se decide conocer el nombre de los aspirantes antes de la realización del tercer ejercicio.

La “conveniencia”, manifestada por los informáticos, no justifica en absoluto la ausencia del anonimato en el tercer ejercicio de la oposición, pues de sobra es sabido que los sistemas de seguridad de encriptación y control de acceso que proporcionan los sistemas informáticos, permiten garantizar el anonimato a cualquier sistema de examen que se establezca; programas que cualquier técnico informático puede establecer fácilmente.

Es decir, el tribunal calificador no ha justificado la razón por la que no hizo posible garantizar el anonimato de los aspirantes, lo que supone una vulneración de la legalidad vigente, suficientemente grave como para declarar la nulidad del tercer ejercicio de la oposición, al objeto de que pueda realizarse con las garantías necesarias.

En otro orden de cosas, del expediente de queja tramitado ante esta institución parece desprenderse el incumplimiento, por parte de la administración, de una de las obligaciones formales que vinculan a todos los sujetos públicos en sus relaciones con los ciudadanos, cual es la obligación de dar respuesta a todas las reclamaciones presentadas por los administrados. Este deber genérico no sólo se desprende de los principios constitucionales y legales que presiden la actividad de todas las administraciones públicas, sino que ha sido postulado por la jurisprudencia del Tribunal Supremo, entre otras, en su sentencia de 19 de noviembre de 1996.

Esta regla general, que ha de pautar la actuación de los sujetos públicos, obtiene su plasmación normativa en la obligación de resolver que

vincula a toda administración pública y que se recoge en el art. 42.1 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero), en virtud del cual:

“La Administración está obligada a dictar resolución expresa en todos los procedimientos y a notificarla cualquiera que sea su forma de iniciación”.

La obligación de resolver de las administraciones públicas constituye un instrumento jurídico consustancial con un correcto funcionamiento de la administración, de acuerdo con el principio de eficacia que proclaman el art. 103.1 CE y el art. 3.1 de la Ley 30/1992, así como con el criterio de eficiencia y servicio a los ciudadanos recogido en el art. 3.2 de la última de las normas citadas.

Pues bien, de la documentación obrante en esta institución se desprende que el escrito registrado de entrada en la Diputación Provincial de León el día 12 de agosto de 2003, no ha sido contestado en forma alguna.

Esta ausencia de contestación determina, por tanto, una quiebra del principio general expuesto con anterioridad que debe ser puesta de manifiesto por esta institución. En efecto, recibido el escrito antes citado, la Diputación Provincial de León debió proceder a resolver la pretensión del ciudadano, previa exposición motivada de los argumentos jurídicos utilizados para adoptar la decisión correspondiente.

A la vista de lo expuesto, se formula la siguiente resolución:

*«1.- Que por la Diputación Provincial de León, previos los tramites legales pertinentes, se declare la nulidad del tercer ejercicio de la oposición libre para cubrir 9 plazas de Auxiliar Administrativo de la Diputación Provincial de León, y que se practique nuevamente el tercer ejercicio respetando desde el inicio el anonimato de los aspirantes.*

*2.- Con carácter general, en lo sucesivo, en la realización de ejercicios escritos de las pruebas selectivas para acceso a la función pública de la Diputación Provincial de León, se respete el anonimato de todos los aspirantes.*

*3.- Con carácter singular, contestar a XX el escrito presentado con fecha .../.../ de 2003 y número xxx, resolviendo las pretensiones esgrimidas en el mismo, previa exposición de los fundamentos jurídicos de la decisión material que se adopte».*

En el momento del cierre del presente informe, la Diputación de León aún no nos ha contestado.

## **1.2. Establecimiento limite de edad máxima de los candidatos sujetos al régimen laboral**

En los expedientes de quejas **Q/1462/02** y **Q/1463/02**, se cuestionan por los comparecientes las bases de la convocatoria para la provisión, mediante concurso-oposición de puestos de trabajo por tiempo indefinido,

sujetos al régimen laboral, incluidos en la Oferta de Empleo del Ayuntamiento de Nava de Asunción (Segovia) para el año 2002.

Referida convocatoria fue publicada en los Boletines Oficiales, de la Provincia de Segovia (nº 93, de 5 de agosto de 2002), de la Comunidad de Castilla y León (nº 156, de 13 de agosto de 2002), y en el del Estado de fecha 1 de noviembre de 2002.

El objeto de las quejas versaba sobre la disconformidad con la base tercera.- b) Tener cumplidos 18 años de edad y no exceder de 55 años, y, con el establecimiento de una entrevista personal: una vez finalizada las pruebas A y B (fase de oposición y fase de concurso).

Examinados detenidamente los motivos de las quejas, procedimos a su admisión, interesando el pertinente informe al Ayuntamiento de Nava de la Asunción, en su escrito de contestación informa que:

*«En relación con las quejas referenciadas, adjunto le envío certificado del acuerdo del Pleno del Ayuntamiento al respecto, donde se aclararán estas quejas, certificado, de cuyo contenido se ha conferido traslado a los aquí comparecientes, y que en aras a la brevedad reproducimos en la presente resolución únicamente en aquello que resulte imprescindible.*

*Con carácter preliminar consideramos necesario hacer referencia a la legislación aplicable a los procesos selectivos de acceso a la función pública propia de las Corporaciones Locales del personal no habilitado.*

*A) Con carácter general:*

*En primer lugar se expondrá la legislación aplicable con carácter general a los procesos selectivos de acceso a la función pública propia de las Corporaciones Locales del personal no habilitado.*

*- Art. 14, en relación con el 23.2; arts. 103.3 y 148.1.18, todos ellos de la Constitución española.*

*- Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública (LMFP).*

*- Arts. 89 a 104 de la Ley 7/1985, de 14 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local (LBRL).*

*- Arts. 126 a 177 del RDLeg 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de disposiciones legales vigentes en materia de régimen local (TR86).*

*B) En cuanto a los procesos selectivos para acceso a puestos reservados a funcionarios de carrera:*

*- El art. 100.1 LBRL (reglas de selección) establece que es de competencia de cada Corporación local la selección de los funcionarios no comprendidos en el número 3 del art. 92 es decir, de los no habilitados. No obstante, de acuerdo con el número 2 del mismo artículo, "corresponde a la Administración del Estado establecer reglamentariamente las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección y*

*formación de tales funcionarios", así como los títulos académicos requeridos para tomar parte en las pruebas selectivas, e, igualmente, los diplomas complementarios de los títulos académicos que pueden exigirse para participar en las mismas (expedidos por los Institutos o Escuelas de funcionarios de las Comunidades Autónomas o del Instituto Nacional de Administración Pública).*

*- Dichas reglas básicas vienen establecidas en el RD 896/1991, de 7 de junio, y la norma en sí tiene carácter básico a los efectos del art. 148.1.18 CE. Así lo establece su disposición final primera, con la excepción del artículo cuatro, en todas sus letras menos la letra e) y el art. 6, que son de aplicación supletoria respecto de la legislación específica de las CCAA.*

*Puesto que en nuestra Comunidad Autónoma no existe legislación específica que altere el contenido de los citados preceptos, entendemos que actualmente se aplica en su totalidad el RD. 896/91.*

*- El art. 133 TR86 dispone que "el procedimiento de selección de los funcionarios de Administración local se ajustará a la legislación básica del Estado sobre función pública, y se establecerá teniendo en cuenta la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación a los puestos de trabajo que se hayan de*

*desempeñar, incluyendo a tal efecto las pruebas prácticas que sean precisas”.*

*- El art. 134.2 TR86 señala que serán aplicables las normas de la presente Ley y las que dicte el Estado en uso de las autorizaciones contenidas en el art. 100.2 de la LBRL, y en lo no previsto en ellas, la reglamentación que para el ingreso en la función pública establezca la respectiva Comunidad Autónoma, y supletoriamente el Reglamento general de ingreso del personal al servicio de la Administración del Estado (el Reglamento actualmente vigente fue aprobado por RD 364/1995, de 10 de marzo –en adelante RGI– que, en concordancia con esta previsión, establece en su art. 1.3, in fine, su aplicación supletoria a los funcionarios civiles al servicio de las restantes Administraciones públicas).*

*Del estudio de estas reglas básicas y de la restante normativa aplicable resulta lo siguiente:*

*1.- Con carácter general se accede por oposición, si bien por la naturaleza de la plaza o funciones, se permiten los sistemas de concurso–oposición y concurso (art. 2 RD.896/91).*

*2.- El contenido mínimo de las bases ha de contemplar los siguientes extremos (art. 4 RD. 896/91):*

*"a) La naturaleza y características de las plazas convocadas, con determinación expresa de la Escala, subescala y clase a que*

*pertenezcan, con indicación del grupo de titulación que corresponda a cada una de ellas, así como, en su caso, las que correspondan a promoción interna.*

*b) El sistema selectivo elegido: Oposición, concurso-oposición o concurso.*

*c) Las pruebas de aptitud o de conocimientos a superar, con determinación de su número y naturaleza. En todo caso, uno de los ejercicios obligatorios deberá tener carácter práctico.*

*Las de la fase de oposición tendrán carácter eliminatorio y en la realización de los ejercicios escritos deberá garantizarse, siempre que sea posible, el anonimato de los aspirantes.*

*En las pruebas selectivas que se realicen por el sistema de concurso-oposición, la fase de concurso, que será previa a la de oposición, no tendrá carácter eliminatorio ni podrá tenerse en cuenta para superar las pruebas de la fase de oposición.*

*En los procesos selectivos podrán establecerse la superación de un período de prácticas o de un curso de formación. En los sistemas de concurso o concurso-oposición podrán establecerse entrevistas curriculares. En los de oposición y de concurso-oposición podrán establecerse pruebas de carácter voluntario no eliminatorio.*

*En los supuestos de concurso-oposición o concurso se especificarán los méritos y su correspondiente valoración, así como los sistemas de acreditación de los mismos.*

*d) Los programas que han de regir las pruebas y, en su caso, la determinación de las características generales del período de prácticas o curso de formación.*

*e) Los Tribunales, que contarán con un Presidente, un Secretario y los Vocales que determine la convocatoria. Su composición será predominantemente técnica y los Vocales deberán poseer titulación o especialización iguales o superiores a las exigidas para el acceso a las plazas convocadas.*

*f) El número de miembros de dichos Tribunales que en ningún caso será inferior a cinco.*

*Actuará como Presidente el de la Corporación o miembro de la misma en quien delegue. Entre los Vocales figurará un representante de la Comunidad Autónoma.*

*g) Los sistemas de calificación de los ejercicios.*

*h) Las condiciones y requisitos que deben reunir o cumplir los aspirantes*

*i) Los requisitos que deben reunir o cumplir los aspirantes a plazas reservadas para personas con minusvalía así como la garantía de*

*que las pruebas se realicen en igualdad de condiciones con los demás aspirantes”.*

*3.- En relación con la letra h) de este último artículo, el art. 135 del TR86, como disposición aplicable a los funcionarios de carrera (según reza el Capítulo II del Título VII en que se inserta), establece los requisitos para ser admitidos a las pruebas de acceso a la función pública local:*

*"a) Ser español.*

*b) Tener cumplidos dieciocho años de edad, y no exceder de aquélla en que falten menos de diez años para la jubilación forzosa por edad determinada por la legislación básica en materia de función pública.*

*c) Estar en posesión del título exigible, o en condiciones de obtenerlo, en la fecha en que termine el plazo de presentación de instancias, en cada caso.*

*d) No padecer enfermedad o defecto físico que impida el desempeño de las correspondientes funciones.*

*e) No haber sido separado, mediante expediente disciplinario, del servicio al Estado, a las Comunidades Autónomas, o a las Entidades locales, ni hallarse inhabilitado para el ejercicio de funciones públicas.”*

4.- Asimismo, la convocatoria (art. 5 del RD. 896/91), determinará el número y características de las plazas que deban ser provistas, con referencia a las bases aprobadas por el Alcalde (se acuerdo con la nueva redacción del art. 21 LBRL, que fue modificado por la 11/99, de 21 de abril), especificando las que sean de promoción interna.

5.- Publicidad: De acuerdo con el art. 6 del RD. citado, las bases y las convocatorias se publicarán en el Boletín Oficial de la Provincia y en el Boletín Oficial de la Comunidad, (además, en su caso, en otros diarios oficiales o en el periódico oficial de la Corporación interesada). El anuncio de las convocatorias, además, deberá publicarse en el Boletín Oficial del Estado

6.- Plazo para presentación de solicitudes. De acuerdo con el RGI, será de veinte días naturales, cuyo cómputo comenzará a contarse a partir del día siguiente al de la publicación del anuncio en el BOE.

7.- Modelo de solicitud y derechos de examen. Resulta de aplicación lo establecido en el art. 70.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (LRJPAC): "Las Administraciones Públicas deberán establecer modelos y sistemas normalizados de solicitudes cuando se trate de procedimientos que impliquen la resolución numerosa de una serie de procedimientos.

*Los modelos mencionados estarán a disposición de los ciudadanos en las dependencias administrativas”.*

*En el caso en que se exijan derechos de examen, se señalará asimismo la forma de pago y acreditación.*

*8.- Calendario de celebración de las pruebas, teniendo en cuenta, además, que, de acuerdo con el art. 16, j) del RGI, “desde la conclusión de un ejercicio o prueba hasta el comienzo de la siguiente deberá transcurrir un plazo mínimo de setenta y dos horas y máximo de cuarenta y cinco días naturales”.*

*9.- Programas que deben regir la celebración de los ejercicios teóricos, ateniéndose al contenido mínimo del art. 8 del RD, 896/1991.*

*C) Con respecto al personal laboral fijo.*

*Ante todo, hay que recordar que el art. 19 LMFP en sus números 1 y 3, tiene carácter básico, y, por lo que aquí interesa, dispone que las Administraciones Públicas seleccionarán a su personal, ya sea funcionario, ya laboral, de acuerdo con la oferta de empleo público, mediante convocatoria pública y a través del sistema de concurso, oposición o concurso-oposición libre, en los que se garanticen en todo caso los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad, y que se cuidará la conexión entre las pruebas y los puestos de trabajo.*

*Por otra parte, el art. 103 LBRL, que se encuentra en el Capítulo V y por tanto sistemáticamente separado de los artículos reguladores de la selección de funcionarios establece que el personal laboral será seleccionado por la propia Corporación ateniéndose, en todo caso, a lo dispuesto en el art. 91 (es decir, de acuerdo con la oferta de empleo público, mediante convocatoria pública y a través del sistema de concurso, oposición o concurso-oposición libre en los que se garanticen, en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad) y con el máximo respeto al principio de igualdad de oportunidades de cuantos reúnan los requisitos exigidos.*

*El RD 896/1991, de 7 de junio, únicamente dedica la disposición adicional segunda a establecer que la selección de este personal se hará por concurso, concurso-oposición u oposición libre, teniendo en cuenta las condiciones que requiera la naturaleza de los puestos de trabajo a desempeñar de conformidad con las bases aprobadas por el Alcalde (nueva redacción del art. 21 LBRL), y respetando siempre los sistemas de promoción profesional, rigiéndose todo ello por sus reglamentaciones específicas o convenios colectivos en vigor.*

*Habrá de estarse, según se desprende de lo que se acaba de decir, al convenio colectivo en el caso de que contenga*

*pormenorizadamente reglas sobre el proceso de selección, teniendo en cuenta, además, el RGI.*

*En efecto, este Reglamento remite, para la selección del personal laboral fijo, a las reglas generales del Título I del mismo, y añade que en el BOE se anunciarán, al menos, el número de plazas por categorías y el lugar en que figuren expuestas las bases de las convocatorias.*

*También establece que los órganos de selección serán en número impar de miembros, y que uno de ellos será designado a propuesta de la representación de los trabajadores.*

*En cuanto al turno de discapacitados, el RGI prevé su existencia –como no puede ser de otro modo, por mandato de la Disposición Adicional decimonovena de la LMFP–, tanto para los aspirantes a plazas de funcionarios como para las de régimen laboral. El art. 34 RGI destaca que las medidas relativas al acceso de las personas con discapacidad previstas en las normas aplicables a la selección de funcionarios (arts. 19 y 26 del mismo), serán igualmente aplicables a la selección del personal laboral, puesto que deberá tenerse en cuenta lo establecido en el art. 38.1 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos (LISMI).*

*A la vista de todo lo informado y del régimen jurídico que entendemos aplicable al supuesto planteado, procede realizar las siguientes conclusiones:*

*Primera.- Entrevista personal.*

*Por lo que atañe a la entrevista personal con el candidato, prevista en la Fase de Concurso, a fin de que el Tribunal aprecie la adecuación de los aspirantes al puesto de trabajo, y con posibilidades de puntuación entre cero y un punto, parece adecuada a las singularidades y características de las plazas objeto del concurso-oposición; es un método para la valoración del mérito y la capacidad de los candidatos que participan en pruebas de acceso al empleo público que tiene amplia cabida en los textos legales vigentes en la materia; y el límite máximo al que se sujeta la puntuación por este concepto excluye la eventualidad de subjetivismos determinantes de bruscas alteraciones en el orden de colocación de los candidatos con arreglo a la puntuación de conjunto.*

*Así pues, por lo que respecta al establecimiento de “entrevista personal” en las pruebas de acceso a la función pública local, nada tiene que objetar esta institución, apreciando que no existe irregularidad relacionada con esta cuestión planteada en el escrito de queja presentado por los comparecientes.*

*Segunda.- En lo que atañe a la edad máxima de ingreso.*

*Con carácter general, y de acuerdo con el art. 30.1.b) de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado, Texto Articulado aprobado por Decreto de 315/1964, de 7 de febrero, cabe establecer un límite de edad máxima de ingreso en determinados Cuerpos. De no existir norma legal que señale este límite de edad, habrá de estarse a la edad de jubilación forzosa.*

*El Tribunal Constitucional ha admitido la licitud de la edad como elemento diferenciador para acceder a ciertos empleos públicos, siempre que la exigencia responda a razones objetivas y constitucionalmente aceptables (STC 75/1983).*

*En la Administración del Estado, por regla general, no existe otro límite que la edad de jubilación forzosa, aunque hay excepciones, como p.ej. el límite de 30 años para ingreso en el Cuerpo Nacional de Policía, de acuerdo con el RD 1593/1988, de 16 de diciembre.*

*Por lo que respecta a la Comunidad Autónoma de Castilla y León, el art. 40.1 de la Ley de Ordenación de la Función Pública, aprobada por Decreto Legislativo 1/1990, de 25 de octubre, exige "cumplir los requisitos de edad establecidos legalmente para el ingreso en el correspondiente Cuerpo o Escala", sin que se haya establecido un límite distinto al general de la edad de jubilación.*

*Sin embargo, y por lo que hace a la Administración local, el art. 135, b) del TR86 dispone, como requisito general para ser admitido a las pruebas para el acceso a la función pública local, no exceder*

*de la edad en que falten menos de diez años para la jubilación forzosa por edad, determinada por la legislación básica en materia de función pública.*

*No falta alguna opinión doctrinal que considera este requisito, sin referencia alguna a justificaciones objetivas y concretas, de dudosa constitucionalidad. No obstante, podrá observarse en tanto se encuentre vigente, por lo que hace a la selección de funcionarios de carrera, puesto que el precepto está incardinado en el Capítulo II –Disposiciones comunes a los funcionarios de carrera– del Título VII TR86.*

*Cuestión distinta es si cabe aplicar este límite a la selección del personal laboral de las Corporaciones Locales, habida cuenta que, sistemáticamente, se contempla la selección de esta clase de personal en un Capítulo diferente –el V– del mismo Título, y que el art. 177 dispone que el régimen de tales relaciones será, en su integridad, el establecido en las normas de Derecho laboral. Cabe concluir, en consecuencia, que la limitación del art. 135, b) TR86, no comprende al personal laboral al servicio de las Corporaciones Locales.*

*Tercera.- Por último, y en lo referente al Convenio Colectivo en vigor.*

*En el certificado enviado por el Ayuntamiento de Nava de Asunción, consta que: ““.../... sobre “facilitar la promoción interna entre los empleados que tienen plaza fija de grupos de inferior categoría”, es de hacer notar que en el Ayuntamiento no existen hasta la fecha empleados enmarcados en Cuadros Laborales, .../..., que el Pacto suscrito entre el Ayuntamiento y sus Funcionarios no es de aplicación al personal de carácter laboral como es el que se refiere esta convocatoria, y que los aspirantes que superen las pruebas serán los primeros englobados en Cuadros Laborales del Ayuntamiento, .../...»*

Así pues, al no existir, en el momento de convocarse las plazas a las que nos venimos refiriendo, personal laboral empleado en el Ayuntamiento de Nava de la Asunción, tampoco hay convenio colectivo vigente suscrito entre los trabajadores laborales y el empresario-ayuntamiento.

Esta cuestión la hemos traído aquí, para tratar de estudiar si en el posible convenio se había pactado algún extremo referido a la edad máxima para la contratación del personal laboral de ese ayuntamiento, último parámetro de los estudiados que podrían haber delimitado la edad máxima para acceder a un puesto de carácter laboral en esa administración local.

No entendemos como el Ayuntamiento hace referencia al convenio colectivo en vigor en las Bases de la Convocatoria, en los Anexos 1/1 y 1/2, cuando dicen: “Retribuciones: .../... El nombrado será contratado a tiempo indefinido, según normativa laboral, y quedará sometido al

Régimen de Incompatibilidades previsto en la Ley y Convenio Colectivo en vigor, debiendo prestar sus servicios en Centros, Dependencias y Servicios de la Corporación”, cuando lo cierto es que no existe Convenio alguno aplicable a este personal, y ello por las razones anteriormente expuestas.

Así las cosas, se hizo la siguiente resolución:

*«Que en atención a los razonamientos jurídicos expuestos, en los sucesivos procedimientos selectivos de personal laboral que convoque ese Ayuntamiento, se suprima de las Bases de la Convocatoria, en la correspondiente a los requisitos que deberán reunir los aspirantes, toda alusión al límite de edad máxima de los candidatos, por ser contraria a derecho».*

Esta resolución ha sido aceptada íntegramente por el Ayuntamiento de Nava de la Asunción (Segovia).

Sin embargo, en la tramitación del expediente **Q/2220/03**, el interesado manifestaba su desacuerdo por la exclusión que había sufrido para la realización de las pruebas selectivas para el ingreso en el Cuerpo de Bomberos del Ayuntamiento de Ponferrada por sobrepasar la edad máxima permitida (31 años), considerando que el establecimiento de dicha base en la convocatoria es inconstitucional.

Examinada detenidamente la queja, comunicamos al compareciente el archivo del expediente en base los siguientes razonamientos:

En relación con los requisitos de edad y la exigencia de tener una estatura determinada establecido en las convocatorias para ingreso en la función pública en los Cuerpos de Bomberos y Policías Locales, efectivamente el art. 23.2 de la Constitución establece que los ciudadanos tienen derecho a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, con los requisitos que señalen las Leyes. Y el art. 103. 3 de la propia Norma Fundamental prescribe que la Ley regulará el acceso a la función pública de acuerdo con los principios de mérito y capacidad. Y que la igualdad sólo se predica en las condiciones establecidas para el acceso a cada cargo o función pública, no siendo vulnerada si se exigen para distintos cargos o funciones distintos requisitos o condiciones que los ciudadanos deben reunir -tales como titulación, edad máxima o mínima, estatura, antigüedad en otro cargo, función, etc.-.

Y más concretamente y en relación con la edad, el Tribunal Constitucional ha declarado que si bien la edad es una de las circunstancias comprendidas en los arts. 14 y 23.2 de la Constitución en cuanto a la exclusión de tratos discriminatorios, al ser un elemento diferenciador hace que no todo puesto público esté abierto a ser ocupado por cualquier persona, cualquiera que sea su edad, pues será legítima la decisión legislativa que atendiendo a ese elemento diferenciador y a las características del puesto de que se trate, fije objetivamente límites de edad para acceder a ciertos puestos, siempre que ello no obedezca a una presunción de una menor capacidad, sino a otras razones objetivas y constitucionalmente aceptables (sentencia 75/1983). En el presente caso

dada la función a desempeñar, -bombero-, las edades fijadas para tomar parte en la selección de personal, establecidas por la administración, a juicio de esta institución no violan el principio de igualdad, pues no puede decirse que sean arbitrarias ni que supongan una discriminación injustificada para los que no reúnan dichas condiciones de edad.

### **1.3. Recusación de los miembros de los Tribunales Calificadores**

En el expediente **Q/809/03** el compareciente puso en conocimiento de esta institución que había presentado incidente de recusación contra algunos miembros del Tribunal Calificador del Proceso Selectivo convocado, por acuerdo de la Comisión de Gobierno de 22 de noviembre de 2002, para la provisión de 6 plazas de funcionario de la categoría de Oficial Mecánico Conductor de la Diputación Provincial de León.

Manifestaba que las causas de recusación que había esgrimido ante la Diputación Provincial eran las previstas en el art. 28.2 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y de del Procedimiento Administrativo Común, y más concretamente las previstas en los apartado a), c) y e).

Admitida la queja a tramite solicitamos informe a la Diputación de León sobre el incidente planteado. En la contestación, la diputación informa que en el *BOP* del día 28 de octubre de 2003, se publica la resolución dictada por la Presidencia con fecha 21 de octubre sobre la composición del nuevo tribunal calificador para la provisión de seis plazas de Oficial Mecánico Conductor, Funcionario, y determinación del lugar y

fecha del comienzo de las correspondientes pruebas selectivas, adjuntando copia del *BOP* que reflejan las actuaciones llevadas a cabo por la diputación provincial y que entendemos resuelven a todos los efectos el incidente de recusación contra determinados miembros del tribunal.

En consecuencia, se acordó proceder al archivo de la queja por haberse resuelto en tramitación.

#### **1.4. Falta de publicidad de procesos selectivos**

En su día compareció en esta institución un ciudadano, presentando escrito de queja que quedó registrada con el número **Q/01-896/03**, manifestando su disconformidad con la convocatoria realizada por el Ayuntamiento de Toro para cubrir interinamente una “Plaza de Técnico en Actividades Culturales, Turísticas y de Ocio”. Sintetizando el contenido de la reclamación, la discrepancia se manifiesta en los siguientes puntos:

1º.- Con la titulación exigida,

2º.- dicha plaza no estaba incluida en la Oferta Pública de Empleo del Ayuntamiento de Toro del año 2003, y

3º.- falta de publicidad de la convocatoria y sus bases en el Boletín Oficial de la Provincia y en el Boletín de la Junta de Castilla y León.

Como resultado del estudio del expediente se admitió a trámite la queja, solicitando el preceptivo informe al Ayuntamiento de Toro, que nos remite copia del expediente administrativo de la convocatoria y selección de la plaza anteriormente citada.

Hay que significar que desde la perspectiva del cumplimiento estricto de la legalidad, ningún reproche cabe hacer respecto al comportamiento de la administración en lo relativo a los puntos 1º y 2º señalados por el interesado anteriormente, ya que su proceder, en lo referente al 1º punto, se ha acomodado a lo previsto en el artículo 25 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la Reforma de la Función Pública y su Disposición Transitoria Quinta.

En lo relativo al 2º punto, el anuncio de la vacante trae causa del cumplimiento de la Sentencia n 1755 del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León Sala de lo Contencioso-Administrativo con sede en Valladolid, que produjo el cese de la titular de la plaza con fecha 31 de marzo de 2002, fecha posterior a la aprobación de la Oferta de Empleo para el año 2003.

En efecto, la Oferta de Empleo Público para el año 2003 del municipio de Toro, fue aprobada por Decreto de la Alcaldía de fecha 28 de febrero de 2003, y publicada en el Boletín Oficial de la Comunidad de Castilla y León del día 11 de marzo de 2003.

Considerando que según lo dispuesto en la disposición adicional 1ª del RD 896/1991, de 7 de junio, por el que establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de Administración Local, el Presidente de la Corporación puede efectuar nombramiento de personal funcionario interino para plazas vacantes debiendo estar las plazas incluidas en la oferta de

empleo público, salvo cuando se trate de vacantes realmente producidas con posterioridad a la probación de ésta.

Así pues, habiéndose producido la citada vacante después de aprobada la Oferta de Empleo para el 2003, el Ayuntamiento en este punto también obró correctamente.

Pasamos a examinar el punto tercero expuesto por el compareciente en su queja, referido a la falta de publicidad de la convocatoria de acuerdo con la legalidad vigente.

Consta en el expediente administrativo remitido por el Ayuntamiento, que con fecha 1 de abril de 2003, en determinado periódico fue insertado el anuncio de la convocatoria para nombrar interinamente un Técnico en Actividades Culturales, Turísticas y de Ocio. No aparece ninguna otra publicación en ningún diario oficial.

Resulta indubitado que la publicación es requisito esencial a toda convocatoria; que ha de ser lo suficientemente eficaz para que se cumplan los principios y fines del procedimiento de selección de las personas que van a integrarse en los cuadros de la administración; y que, en definitiva, dicho requisito viene ordenado, desde la perspectiva de los aspirantes al empleo público, a su acceso en condiciones de igualdad a la función pública como derecho incluido en el catalogo de los derechos fundamentales (art. 23.2 CE), y, desde el lado de la administración, a satisfacer el interés público facilitando la mayor concurrencia de aspirantes.

En este sentido, el art. 6º 1 del RD 896/1991, de 7 de junio, por el que se aprueban las Reglas Básicas y Programas Mínimos del Procedimiento de Selección de los Funcionarios de Administración Local, establece: «1. Las bases de las pruebas selectivas, así como las correspondientes convocatorias, se publicaran en el “Boletín Oficial” de la provincia, en el “Boletín oficial” de la Comunidad Autónoma y, en su caso, en otros diarios oficiales o en el periódico oficial de la Corporación interesada».

En todo caso, en los procedimientos de selección se garantizaran los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

Lo anteriormente expuesto permite concluir que la selección de personal funcionario al servicio de las administraciones locales ha de realizarse mediante un procedimiento que garantice los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad y objetividad, y ello con independencia de la modalidad del nombramiento (de carrera o interino) que vaya a celebrarse.

En este sentido, si bien la selección de personal interino, por razones de urgencia, requiere un procedimiento más rápido y unas exigencias menores de los candidatos, que el utilizado para la selección de personal funcionario de carrera y laboral fijo, ello no puede llevar a prescindir o a desvirtuar los principios antedichos, en especial el de publicidad.

La publicidad efectuada por el Ayuntamiento de Toro, en el caso que nos ocupa, no es correcta para cumplir con dicho principio. La publicación de la convocatoria y sus bases ha de hacerse en los diarios oficiales. Podría haber sido complementaria si la convocatoria y sus bases hubieran sido publicadas en los Boletines Oficiales de la Provincia y de la Comunidad Autónoma, y hubiera servido para hacer más extensivo el conocimiento a los posibles participantes de la vacante existente en el Ayuntamiento de Toro (Zamora) en el proceso de concurrencia competitiva que se anunció en el periódico “XXX”.

En consecuencia, la falta de publicidad de la convocatoria y sus bases en el Boletín Oficial de la Comunidad de Castilla y León y en el de la Provincia de Zamora, representa una vulneración del principio de publicidad, que con el de igualdad, mérito y capacidad, han regir todo proceso selectivo de funcionarios, ya sean de carrera o interinos.

En mérito a lo expuesto, considero oportuno advertir de la irregularidad en que, a juicio de esta institución, se ha incurrido en el proceso de selección analizado, al haber obviado el Ayuntamiento la publicación de la convocatoria y sus bases para cubrir de forma interina una plaza de Técnico en Actividades Culturales, Turísticas y de Ocio en el Ayuntamiento de Toro (Zamora).

Por cuanto antecede, se formuló la siguiente resolución:

*«Que por el Ayuntamiento de Toro (Zamora), en lo sucesivo se cumplan las previsiones legales señaladas anteriormente, y se*

*publiquen en los Boletines Oficiales de la Provincia y de la Comunidad Autónoma todas las convocatorias de procesos selectivos de acceso al empleo público, con independencia del vínculo jurídico que en su día relacione a los interesados con esa Administración».*

El Ayuntamiento la aceptó.

El expediente **Q/239/03**, se refería a la falta de contestación al escrito presentado el 29 de enero de 2003, manifestando el reclamante que había presentado la solicitud de admisión a las pruebas de la oferta de trabajo de Ingeniero de Montes de la Dirección General del Medio Natural y que a pesar de haber estado continuamente pendiente sobre la fecha de la realización de dichas pruebas, no había sido informado debidamente, por cuyo motivo no pudo realizarlas. En el citado escrito, además, solicitaba diversa información sobre el motivo por el cual en la Oficina de Información de León no supieron decirle el día de la celebración del examen.

Admitida la queja a tramite e iniciada la investigación oportuna sobre la cuestión planteada, se remitió por la administración informe en el cual se pusieron de manifiesto a esta institución los extremos que a continuación paso a transcribir:

*«Con fecha 13 de diciembre de 2002 se firmó el anuncio por el que se daba publicidad a la contratación de dos Titulados Superiores (Ingenieros de Montes) para la Dirección General del Medio*

*Natural, pudiendo los interesados presentar solicitud del 17 al 23 de diciembre de 2002. Dicho anuncio fue remitido por fax a todas las Oficinas y Puntos de Información y Atención al Ciudadano de la Junta de Castilla y León.*

*El 13 de enero de 2003 fue remitido por fax a todas las Oficinas y Puntos de Información y Atención al Ciudadano de la Junta de Castilla y León el anuncio de 13 de enero de 2003 por el que se convocaba a los solicitantes a la realización de una prueba escrita el 17 de enero de 2003 en el salón de actos de la Consejería de Medio Ambiente. Se adjunta copia del anuncio y de la confirmación de fax que acredita su recepción en esas unidades administrativas.*

*El escrito a que hace referencia la queja núm. Q/01-239/03 ha sido respondido mediante notificación del Servicio de Personal y Asuntos Generales de la Secretaría General al solicitante de fecha 17 de septiembre de 2003.»*

A la vista del contenido del informe señalado y de las alegaciones realizadas ante esta institución por el autor de la queja, cabe señalar que la determinación de la potencial concurrencia de irregularidades en la actuación llevada a cabo por esa Administración Autónoma exige analizar, de un lado, las pretensiones materiales esgrimidas por el autor de la queja ante esa Consejería en su escrito de fecha 29 de enero de 2003 y, de otro, el cumplimiento por la administración de las obligaciones formales

que vinculan a todos los sujetos públicos en sus relaciones con los ciudadanos.

En relación con el primero de los aspectos indicados, y a la vista del informe emitido y documentación aportada, no cabe más que considerar la existencia de falta de coordinación entre la Consejería de Medio Ambiente y las Oficinas y Puntos de Información y Atención al Ciudadano de la Junta de Castilla y León, ya que a pesar del importante esfuerzo realizado desde el Centro Directivo, al menos, en la Oficina de Información de León, no se informó al interesado debidamente, lo que le supuso la imposibilidad de presentarse al examen.

No obstante lo anterior, del expediente de queja tramitado ante esta institución parece desprenderse el incumplimiento, por parte de esa Administración Autonómica, de una de las obligaciones formales que vinculan a todos los sujetos públicos en sus relaciones con los ciudadanos, cual es la obligación de dar respuesta a todas las reclamaciones presentadas por los administrados. Este deber genérico no sólo se desprende de los principios constitucionales y legales que presiden la actividad de todas las administraciones públicas, sino que ha sido postulado por la jurisprudencia del Tribunal Supremo, entre otras, en su sentencia de 19 de noviembre de 1996.

Esta regla general, que ha de pautar la actuación de los sujetos públicos, obtiene su plasmación normativa en la obligación de resolver que vincula a toda administración pública y que se recoge en el art. 42.1 de la

Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero), en virtud del cual la administración está obligada a dictar resolución expresa en todos los procedimientos y a notificarla cualquiera que sea su forma de iniciación.

La obligación de resolver de las administraciones públicas constituye un instrumento jurídico consustancial con un correcto funcionamiento de la administración, de acuerdo con el principio de eficacia que proclaman el art. 103.1 de la Constitución Española y el art. 3.1 de la Ley 30/1992, así como con el criterio de eficiencia y servicio a los ciudadanos recogido en el art. 3.2 de la última de las normas citadas.

Pues bien, de la documentación obrante en esta institución se desprende que el escrito registrado de entrada en la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en León, ha sido contestado con fecha 17 de septiembre de 2003, después de haber transcurrido ocho meses, y cuando esta institución solicitó información expresamente sobre la contestación emitida al escrito citado.

La tardanza en contestar en el plazo legalmente establecido determina, por tanto, una quiebra del principio general expuesto con anterioridad que debe ser puesta de manifiesto por esta institución.

A la vista de lo expuesto, se formula la siguiente resolución:

*«Que en el Programa de Mejora y Calidad de los servicios de esa Consejería, se introduzca como norma a seguir, que las*

*convocatorias a exámenes para acceso al empleo público, sean publicadas también en una pagina web en Internet, y evitar en lo posible cualquier fallo de información.*

*Que en lo sucesivo, se cumplan las previsiones legales antes señaladas y se resuelvan, en tiempo y forma, las solicitudes y recursos que se planteen ante la Consejería de Medio Ambiente y sus dependencias».*

Dicha resolución fue aceptada por la administración.

### **1.5. Conocimiento de lenguas vernáculas**

Se han tramitado expedientes, entre otros **Q/1788/03** y **Q/1834/03**, manifestando los interesados que se sienten discriminados por la exigencia del idioma cooficial existente en otras Comunidades Autónomas a la hora de acceder a la Función Pública propia de éstas.

Después de haber estudiado con detenimiento la cuestión sometida al conocimiento del Procurador del Común, se estimo conveniente archivar los expedientes, no sin antes informar a los interesados en relación con la cuestión de sí el conocimiento de una lengua cooficial distinta del castellano puede constituir, en aquellas Comunidades Autónomas o zonas donde existe tal cooficialidad, un requisito para acceder a la función pública autonómica y local.

A este respecto, el Tribunal Constitucional ha declarado en SSTC 82, 83 y 84/1986, de 26 de junio, que las Comunidades Autónomas donde

existan dos lenguas oficiales pueden prescribir en el ámbito de sus respectivas competencias el conocimiento de ambas lenguas para acceder a determinadas plazas de funcionarios y, en general, considerar como mérito el nivel de conocimiento de las mismas, doctrina que hizo propia la línea jurisprudencial mayoritaria del Tribunal Supremo.

En posterior sentencia (ATC 46/1991, de 28 de febrero), el Tribunal Constitucional ha entendido que puede no sólo evaluarse como mérito sino imponerse como requisito de capacidad para el acceso a la Administración el conocimiento de la lengua propia de una comunidad, si bien de manera matizada y en relación con la función a desempeñar.

En definitiva, la exigencia del conocimiento de lengua distinta del castellano puede imponerse como requisito general, lo que se justifica por razones de normalización lingüística y de eficacia de la propia Administración territorial, que ha de poder prestar sus servicios en las dos lenguas cooficiales.

#### **1.6. Selección de personal laboral temporal. Indemnización por deficiente funcionamiento de la Administración**

En el expediente **Q/217/03** se hace alusión a las pruebas selectivas (junio 2002) para proveer un puesto de vigilante, dentro de la denominada “Campana de Verano”, en régimen de contratación temporal, resultando seleccionado en primer lugar D. XX, para prestar servicios entre el 1 de julio y el 1 de agosto de 2002 (45 días).

Firmado el 19 de junio de 2002 el correspondiente contrato por parte del trabajador, le fue indicado telefónicamente el 28 de junio que la Intervención no da luz verde al contrato, debiendo permanecer a la espera, de suerte que transcurrió el período de duración del contrato, sin ser requerido para el comienzo de la prestación laboral. En la fecha de presentación del escrito de queja (enero de 2003), no había recibido explicación alguna por parte de la administración.

Se manifiesta asimismo que una vez firmado dicho contrato, le fue ofrecido un puesto de trabajo por otra empresa al que, obviamente renunció por haberse comprometido con la administración quedándose, finalmente, sin trabajo alguno.

Admitida a trámite dicha queja, esta institución advirtió que ello debía entenderse sin perjuicio de la posibilidad de reclamar ante los Organismos Públicos competentes la reparación de los daños y perjuicios patrimoniales presuntamente causados, de conformidad con lo dispuesto en el Título X de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (publicada en el *BOE* número 285, de 27 de noviembre) y en el RD 429/1993, de 26 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de las Administraciones Públicas en materia de responsabilidad patrimonial (publicado en el *BOE* número 106, de 4 de abril de 1993).

Interesado el pertinente informe a la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Valladolid, fue emitido en los siguientes términos:

*«Desde el Servicio Territorial de Cultura de Valladolid, en junio de 2002, se procedió a la contratación de 3 plazas de vigilante-subalterno y 2 plazas de personal auxiliar de servicio de limpieza para la Residencia Deportiva “Río Esgueva”.*

*El procedimiento utilizado fue el de años anteriores y el que se había seguido en las otras ocho provincias de la Comunidad Autónoma de Castilla y León; es decir se aprobó la contratación y se la dotó presupuestariamente por la Secretaría General de la Consejería de Educación y Cultura. Todo ello respondía a las necesidades especiales acaecidas durante el verano para llevar a cabo en la Residencia Deportiva “Río Esgueva” las actividades del “Programa Verano Deportivo 2002”, según la orden de 17 de mayo de 2002 de la Consejería de Educación y Cultura, unido este programa a la permanencia en la Residencia de gran parte de residentes deportistas fijos, Curso 2001-02, (grupos de Atletismo, Natación, Aspaym, Piragüismo, Voleibol, más alberguistas de R.E.A.J. de entrada y salida diaria, a lo largo de todo el verano), junto a los Campus de Actividades de Verano 2002 de Ciclismo y Natación.*

*Realizadas las contrataciones señaladas, la Intervención Territorial manifiesta diferentes reparos:*

*De acuerdo con el Decreto 2720/98, en los contratos para obra o servicio determinado se debe especificar e identificar suficientemente la obra o servicio que constituya su objeto, siendo su duración la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio, de manera que si se fija una duración, ésta tiene meramente un carácter orientativo.*

*El “Programa de Verano Deportivo 2002” está integrado por diferentes actividades, por lo que debe indicarse con qué actividad se corresponden los contratos de referencia, ya que esta actividad es la que constituye el objeto de la obra o servicio en cada uno de los contratos, y como tal debe identificarse en el mismo.*

*El documento contable de autorización del crédito no está provincializado. Los Servicios territoriales no tiene acceso a la ejecución presupuestaria de los créditos centralizados, por lo que no existe crédito adecuado y suficiente para estos expedientes de contratación.*

*Desde el Servicio Territorial se informó a la Intervención Territorial a fin de subsanar los reparos por ella manifestados, explicando que el procedimiento de autorización previa y existencia de crédito provienen de la Consejería de Educación y Cultura, que*

*se ha procedido como en años anteriores y como en el resto de las provincias de Castilla y León.*

*También se informó de las distintas actividades que se iban a llevar a cabo en la Residencia Deportiva, las cuales justificarían las contrataciones. Así como la urgencia de dotación al menos de personal subalterno-vigilante.*

*Los reparos se mantuvieron por parte de la Intervención Territorial ya que no coincidían los criterios y actuaciones previas de los Servicios Centrales de la Consejería, para poner en marcha estos contratos, con los de la Intervención Territorial. Por lo que no se pudieron concluir las mencionadas contrataciones.*

*Por otro lado el procedimiento a seguir una vez finalizado el proceso de selección, es la firma por parte de la persona contratada, la firma y consiguiente fiscalización de la Intervención Territorial y por último la firma de la Secretaría Territorial. De ahí que D. XX firmara su contrato, ya que es el paso lógico a seguir. Si bien, no llegó a ser firmado ni por la Intervención Territorial ni por la Secretaría Territorial.*

*Por último indicar que es incierto que se hayan sustituido los puestos de trabajo seleccionados a través de una empresa de servicios, ya que los únicos servicios extraordinarios y puntuales que se realizaron de forma esporádica, y algún día concreto, fueron los de la empresa de vigilancia “XXX Valladolid” que ya*

*anteriormente había realizado en la Residencia esa vigilancia en días concretos y sin ninguna continuidad».*

A la vista de cuanto antecede se formulan las siguientes consideraciones:

Primera.- Es de sobra sabido que la presencia de una administración pública modula el régimen jurídico aplicable a las relaciones contractuales que ésta se proponga trabar con los particulares, en cuanto de un lado, existe una fase preparatoria que, en el caso del contrato de trabajo se concreta en la celebración de los correspondientes procesos selectivos, ajena, según reiterada jurisprudencia, al conocimiento de los tribunales del orden jurisdiccional social, por tratarse de verdaderos actos administrativos fiscalizables en vía contencioso-administrativa.

De otro lado, para la válida actuación de los órganos de contratación, se requiere la observancia de una serie de requisitos de índole presupuestaria –señaladamente, la autorización del gasto-, cuya ausencia puede determinar la nulidad del contrato que se llegue a celebrar, no obstante lo cual, en las obligaciones sinalagmáticas, el acreedor (contratista, trabajador) que haya cumplido la prestación que le incumbe, puede reclamar judicial o extrajudicialmente el reconocimiento de su derecho, que no depende, obviamente, de los vicios en que haya podido incurrir la Administración contratante.

Segunda.- En el presente caso, circunscrito al ámbito de la contratación sometida a la legislación laboral (ET y demás disposiciones de

aplicación), la persona seleccionada prestó su conformidad al pertinente contrato de trabajo, y llegó a estampar su firma en el mismo, si bien no dio comienzo la prestación que le incumbía por circunstancias completamente ajenas a su voluntad.

No hay duda de la existencia, al menos, de un acto previo de llamamiento y firma de documentos, aunque el contrato no quedó materializado definitivamente por la administración, y donde ha faltado asimismo el presupuesto de la incorporación en la plaza a proveer.

A juicio de esta institución, nos encontramos en presencia de una desatendida promesa de contrato, frente a la cual es invocable una abundante doctrina jurisprudencial (por todas, STS de 30 de marzo de 1995) en la que se excluye la acción por despido, pero se admite una posible reclamación de daños y perjuicios por la oferta –aceptada- que finalmente no hubiese llegado a hacerse efectiva. Para llegar a tal conclusión razona el TS que el despido es la decisión unilateral del empresario que extingue la relación laboral, viva y vigente hasta entonces, que le unía al trabajador despedido y, que –por ello- para que el despido pueda producirse es de todo punto necesario que opere sobre una relación de trabajo existente hasta ese momento, por lo que, si no existe relación laboral, tampoco puede existir despido, pero podrá hablarse en tales casos de incumplimiento por el empresario de un precontrato, de una promesa de contrato o de pactos previos con análoga finalidad, o, incluso de incumplimiento de un contrato de trabajo cuya prestación de servicios no se

ha hecho efectiva en ningún momento ni ha llegado a tener virtualidad; incumplimientos que pueden servir de base a las pertinentes reclamaciones de indemnizaciones de daños y perjuicios.

Tercera.- En otro orden de cosas, los hechos y consecuencias de los que trae causa el presente expediente de queja se cohonestan difícilmente con los principios y objetivos diseñados por la Administración de la Comunidad de Castilla y León para la mejora y calidad de sus servicios, si ha de estarse al Decreto 46/2000, de 9 de marzo, pues se evidencia una absoluta falta de sintonía y coordinación, no sólo entre unidades administrativas de ámbito central y periférico, sino entre las distintas unidades intervinientes, extremos que en este caso han producido un resultado lesivo, no sólo en el correcto desarrollo de las actividades correspondientes al “Programa Verano Deportivo 2002”, sino para un ciudadano concreto, que se ha visto defraudado en su legítima aspiración de acceder a un puesto de trabajo, siquiera de carácter temporal, y el cual resulta acreedor de la correspondiente indemnización de los daños y perjuicios ocasionados por funcionamiento anormal de los servicios públicos.

Por cuanto antecede, se acordó dirigir a la Consejería de Cultura y Turismo resolución, de la que se envió copia al Consejero de Presidencia, en cuanto Presidente de la Comisión de Seguimiento del Plan de Mejora y Calidad de los Servicios, a saber:

*«1.- Que en lo sucesivo se extreme el cumplimiento de cuantos requisitos deban concurrir en el ámbito de la contratación de personal, actuando con la previsión y antelación necesarias para evitar que se repitan hechos como el que motiva la presente resolución, y así cumplir el Programa de Mejora y Calidad de los Servicios de la Consejería de Presidencia y Administración Territorial.*

*2.- Para el caso en que no haya tenido lugar, y previos los trámites pertinentes, se proceda al resarcimiento del perjuicio causado a D. XX, en los términos previstos en el Título X de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y en el RD 427/1993, de 26 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de las Administraciones Públicas en materia de responsabilidad patrimonial».*

### **1.7. Acceso a la función pública y silencio administrativo**

Como ya anunciamos al inicio de este apartado, han sido muchas las quejas que han manifestado que los tribunales de oposiciones no atienden ni resuelven las peticiones que les dirigen los interesados que participan en los procesos selectivos, ya sea en el ámbito de la administración local (concretamente por estos motivos, el Procurador del Común dirigió resoluciones Ayuntamiento de León y al de Astorga Q/83/02 y Q/22/03) y en el ámbito de la administración regional (se

efectuó resolución con motivo de la tramitación de los expedientes **Q/2105/02** y **Q/2106/02**).

En relación con el expediente **Q/460/03**, se efectuó la siguiente resolución a la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en León:

*«En relación con la queja, registrada con el número de referencia arriba indicado, en la que planteaba el reclamante que, D. XX, el 25 de junio de 2002 realizó el 1º ejercicio con el que se iniciaba el procedimiento selectivo de acceso al cuerpo de Profesores de Enseñanza Secundaria, especialidad Formación y Orientación Laboral, convocado por Orden de 8 de abril de 2002 de la Consejería de Presidencia y Administración Territorial (BOCYL de 9 de abril de 2002). Que habiendo superado el primer ejercicio en el tribunal nº XX con una puntuación de 9,222 y considerando incorrecta la puntuación asignada en la prueba de carácter práctico de la fase de oposición, solicitó, con fecha 19 de julio de 2002 (nº de registro de entrada ...), aclaración de los criterios de valoración tenidos en cuenta por el tribunal para asignarla. En ese mismo escrito solicitaba la puntuación numérica total con que fue valorado su ejercicio práctico y finalmente una revisión del mismo, y tener acceso al ejercicio. Ninguna de las tres solicitudes fueron atendidas, por lo que a través de un nuevo escrito solicitó la remisión de la puntuación obtenida por el ejercicio práctico,*

*petición que fue atendida por la Dirección Provincial de León, ciudad donde se realizaron las pruebas.*

*Que se le ha producido una situación de indefensión provocada por el obstinado silencio del órgano competente de la Administración de Educación que ha impedido conocer las causas objetivas (criterios de valoración de los Tribunales de selección, y en concreto del nº 4 por ser éste el que puntuó su ejercicio práctico) que justifiquen la puntuación asignada. Tampoco se le ha ofrecido la posibilidad de revisión de su ejercicio con el fin de conocer los errores que le impidieron en su momento superar el ejercicio práctico».*

Examinados detenidamente los motivos de la queja, procedimos a su admisión, interesando el pertinente informe a la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en León.

La Delegación Territorial remite el informe realizado por la Dirección Provincial de Educación de León, que contiene los siguientes términos:

*«Le comunico que XX participó en las pruebas selectivas de acceso al Cuerpo de Profesores de Enseñanza Secundaria, especialidad de Formación y Orientación Laboral, convocado por Orden de 8 de abril de 2002, de la Consejería de Presidencia y Administración Territorial (BOCYL de 9 de abril de 2002).*

*El primer ejercicio de la oposición constaba de dos pruebas. En la prueba escrita obtuvo una calificación de 9,2222 puntos y en la prueba práctica una calificación de 3,9250 puntos, por lo que no superó el primer ejercicio.*

*Los criterios de calificación utilizados en la prueba práctica fueron los mismos por los seis tribunales que juzgaban el proceso selectivo, no modificándose ninguno por el tribunal nº 4 al que estaba adscrito XX, en esencia contenidos en el Anexo VI a) de la Orden de la Convocatoria:*

*1º.- Valoración del proceso utilizado por los opositores hasta aportar la solución al caso práctico o a los ejercicios o cuestiones que debían resolver.*

*El resultado correcto o matemático del ejercicio en los supuestos en los que existía era un elemento más de valoración positiva, importante, no el único.*

*2º.- Las referencias bibliográficas de las fuentes de información utilizadas en la resolución de los supuestos y cuestiones, valorándose especialmente su actuación.*

*3º.- Cita expresa y concreta de la legislación aplicable a los supuestos jurídicos, así como doctrina y jurisprudencia actualizadas referidas al caso.*

*4º.- Las seis cuestiones de las que constaba el ejercicio práctico fueron calificadas de 0 a 10 puntos cada una, siendo la nota final la media aritmética de dichas calificaciones.*

*En ningún momento ha habido indefensión de la interesada ya que el Tribunal se ratifica en la puntuación concedida en su momento.»*

A nuestro juicio, el compareciente plantea el alcance del derecho de acceso a los archivos y registros administrativos, y a obtener copias de documentos contenidos en ellos, cuestiones que abordaremos a continuación.

Primera.- En cuanto manifestación de la actividad encomendada a un órgano colegiado de la administración, como es el caso de los tribunales calificadoros que han de examinar a los participantes, -los criterios de corrección de cada una de las pruebas selectivas, los documentos obrantes en el expediente de cada opositor, las actas, etc-, forman parte, sin duda, del expediente administrativo en que se materializa el desenvolvimiento de dicha actividad.

Sentado lo anterior, es de señalar que la exposición de motivos de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (LRJ-PAC, en adelante) destaca que el nuevo concepto de administración, su carácter instrumental puesto al servicio de los ciudadanos, debe "trascender a las reglas de funcionamiento interno, para integrarse en la sociedad a la que sirve como el instrumento que promueve las condiciones

para que los derechos constitucionales del individuo y los grupos que integran la sociedad sean reales y efectivos". Por ello la Ley pretende garantizar la calidad y transparencia de la actuación administrativa, introduciendo un nuevo concepto sobre la relación de la administración con el ciudadano.

El régimen que, de acuerdo con el mandato contenido en el art. 105 b) de la Constitución española, disciplina el acceso a los archivos y registros administrativos permite afirmar que nos encontramos en presencia de un derecho subjetivo del que son titulares los ciudadanos -a la vez que ante un principio objetivo de funcionamiento-, aun cuando en determinados supuestos legalmente establecidos se requiera, además, ostentar la cualidad específica de interesado.

Segunda.- Así las cosas, es preciso detenerse sobre algunos derechos que la Ley 30/1992, de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (LRJPAC), ha querido resaltar, en un precepto compilador de los derechos procedimentales de los ciudadanos.

El art. 35, en efecto, aglutina las exigencias mínimas que los particulares pueden demandar de las Administraciones Públicas. Dichos derechos se sitúan en el Título IV que reza -De la actividad de las Administraciones Públicas- y, concretamente, en su Capítulo I titulado, abstractamente, -Normas generales-. Entre tales generalidades se sitúan cuestiones tan diversas como los más variados derechos (algunos de

relevancia constitucional y otros de simple creación legal), la responsabilidad en la tramitación de expedientes, la obligación de resolver, el valor de los actos presuntos, la incorporación de los adelantos tecnológicos o el valor de las copias, etc.

Centrándonos concretamente en la tabla de derechos que los ciudadanos poseen en sus relaciones con las administraciones públicas, nos encontramos con los siguientes:

En primer lugar, el derecho a conocer, en cualquier momento, el estado de la tramitación de los procedimientos en los que tengan la condición de interesados y obtener copias de documentos contenidos en ellos. Esta previsión no es nueva en absoluto y procede de una refundición de los arts. 62 y 63 de la Ley de Procedimiento Administrativo, de 17 de julio de 1958. Mientras que el derecho de acceso al expediente no ha sufrido alteración alguna en su redacción, la expedición de copias presenta ahora un carácter reglado frente a la discrecionalidad que se advertía en el antiguo art. 63.

Entendemos que no debe confundirse este derecho del ciudadano a conocer con plenitud el estado de la tramitación de un procedimiento en curso y que le afecta, con el más limitado del artículo 37 LRPAC, relativo a la obtención de copias o certificados de los documentos que, en el marco del derecho de acceso a Archivos y Registros, se dirige, entre otros supuestos, a permitir, por ejemplo, a los ciudadanos con móviles investigadores el conocimiento de expedientes correspondientes a

procedimientos terminados en la fecha de la solicitud, y que viene a desarrollar el apartado h) de este mismo art. 35.

Por el contrario, los requisitos de la actividad para el ejercicio del derecho reconocido en el art. 35, a), en primer lugar vienen determinados en cuanto al tiempo: en cualquier momento. En cuanto a la forma: solicitada la información por quien estuviese legitimado, en forma verbal, por teléfono o por escrito, se contestará lo antes posible, pudiendo incluso obtener copias de documentos.

Tercera.- De otra parte el art. 19 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública establece que los procesos selectivos y los concursos de traslados deben garantizar en todo caso los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

El principio de publicidad de los procesos de concurrencia competitiva, en este supuesto acceso a la Función Pública, complementa, de modo especial, el derecho de acceso que reconoce el art. 35, a) de la Ley 30/1992 a todo interesado en un procedimiento concreto.

Cuarta.- En otro orden de cosas, las solicitudes de acceso a los archivos y registros públicos dan lugar a la iniciación de un procedimiento administrativo no excluido de la obligación de dictar resolución expresa y de su correspondiente notificación, según se establece con carácter general en el art. 42.1 LRJ-PAC. Y aun cuando tras la nueva redacción del art. 43 de la misma (en virtud de la Ley 4/1999, de 13 de enero) se ha reforzado el

carácter positivo del silencio administrativo resultante de la falta de resolución expresa, dicha previsión tiene escaso alcance si, como ha sucedido en el presente caso, la Administración no lleva a efecto la obligación de hacer que ésta comporta, mediante la puesta a disposición de los documentos expresamente solicitados por el compareciente y la entrega de aquellos interesados especialmente.

Por cuanto antecede, se emitió la siguiente resolución, que fue aceptada por la Administración.

*«1º.- Con carácter general, observar la obligación de resolver todas las solicitudes presentadas por los ciudadanos que vincula a esa Administración Autónoma.*

*2º.- Con carácter singular, resolver la petición formulada ..., cumplimentando el escrito presentado el día 19 de julio de 2002 ... y que el interesado pueda tener acceso al ejercicio escrito, y a que se la entreguen las copias que solicite».*

## **2. PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO**

### **2.1. Colectivo docente en expectativa de destino**

Los Profesores de Enseñanza Secundaria en expectativa de destino han vuelto a solicitar amparo a esta institución, pues a pesar de que en el año 2000 ya se tramitó un expediente, y en principio nos pareció que se resolvía el problema, han transcurrido tres cursos y la problemática sigue siendo la misma lamentablemente.

Por este motivo se efectuó nuevamente resolución a la Consejería de Educación de la Junta de Castilla y León.

*«Con motivo de la tramitación de la queja Q/1101/02, con fecha 12 de noviembre de 2002, me dirigí a la Dirección General de Recursos Humanos de la Consejería de Educación, en los siguientes términos:*

*En relación con el Acuerdo del 2000, al cual me refería en la petición de informe del día 9 de julio, esta institución tramitó el expediente Q/618/00, habiendo informado la Consejería de Educación y Cultura con fecha 24 de julio de 2000 en los siguientes términos:*

*“La Dirección General de Recursos Humanos es consciente de la problemática planteada, habiéndose mostrado la preocupación por mejorar la situación de este colectivo, en el acuerdo de 3 de abril de 2000, firmado por la Consejería de Educación y Cultura y las Organizaciones Sindicales más representativas del sector educativo, dado que en el mismo se recoge como uno de los ejes que debe orientar la actuación de la Administración en el ámbito docente, el de dar una regulación de forma expresa a la situación del colectivo en expectativa de destino.*

*Para ello, se está procediendo al estudio minucioso de las circunstancias que afectan al mismo, a fin de realizar los ajustes que sean precisos, debiendo significar que como cualquier*

*modificación que se introduzca en relación con las particulares condiciones de trabajo o situaciones administrativas de un colectivo concreto, requiere una valoración conjunta con el resto de los sectores implicados, y esta modificación debe realizarse previa negociación con las organizaciones representativas, al objeto de garantizar la correcta y adecuada implantación y funcionamiento del sistema educativo.*

*Así pues, ruego me informe del estado de cumplimiento referido al contenido del informe anteriormente transcrito y que afecta al colectivo de los Profesores de Secundaria en expectativa de destino».*

Como puede comprobarse, esta institución solicitaba que por parte de la Dirección General de Recursos Humanos de la Consejería de Educación se nos informara sobre los trámites que hubiera realizado en relación con el colectivo de los Profesores de Secundaria en Expectativa de Destino, y que nos fue anunciado en su escrito de fecha 24 de julio de 2000, antes transcrito, firmado por el Consejero, y remitido a esta institución el día 3 de agosto de 2000 por la Dirección General del Secretariado de la Junta y Relaciones Institucionales de la Consejería de Presidencia y Administración Territorial.

Con fecha 23 de octubre de 2003, tuvo entrada en esta institución el informe anteriormente solicitado, que literalmente dice:

*«.../... En cuanto al mencionado Acuerdo de 3 de abril de 2000, firmado entre la Consejería de Educación y Cultura y las Organizaciones Sindicales más representativas del sector educativo, se refiere a la provisión de puestos de trabajo docentes, no universitarios en régimen de interinidad en la Comunidad Autónoma de Castilla y León, no es de aplicación al profesorado en expectativa.*

*Asimismo, se comunica que, hasta la fecha, la única norma aplicable al profesorado en expectativa de destino es el RD 2112/1998, de 2 de octubre, que regula el concurso de traslados de ámbito nacional para la provisión de plazas correspondientes a los cuerpos docentes, que en su art. 2.2, determina que los funcionarios que deban obtener su primer destino definitivo y todos aquellos otros para los que así se establezca en la normativa que les sea de aplicación, están obligados a participar, en la forma que determinen las respectivas convocatorias. De no hacerlo, serán destinados de oficio, dentro de la Comunidad Autónoma en la que presten servicios de carácter provisional.*

*En el mismo sentido, se regula la situación de dicho profesorado en las convocatorias del concurso de traslados que anualmente se publican».*

Sin embargo, la Dirección General de Recurso Humanos, lejos de informarnos sobre lo solicitado, lo hace sobre la legislación positiva que

debe aplicarse a este tipo de profesorado, pero no hace referencia a la situación compleja que padece el colectivo en cuestión, y que, volviendo al tan mentado escrito de 24 de julio de 2000, la administración ni siquiera ha pensado abordar estudio alguno sobre la problemática del Colectivo del Profesorado en Expectativa de Destino, y ello a pesar de haberse recogido como uno de los ejes que debía orientar la actuación de la Administración en el ámbito docente.

El colectivo al que nos venimos refiriendo, se enfrenta, entre otras, a las siguientes situaciones:

Están excluidos de cualquier convocatoria en la que cada uno de los requisitos sea tener destino definitivo. Este problema es ahora particularmente grave, ya que la situación del profesor en expectativa se puede prolongar muchos años en ciertas especialidades.

El sistema de puntuación por años de servicio que les es aplicado es discriminatorio frente al que se aplica a los profesores con destino definitivo, implicando que no puedan promocionar en la administración (acceso al Cuerpo de Inspectores, cargos de Director, etc.).

Están obligados a obtener destino forzoso en toda la Comunidad de Castilla y León. En muchas especialidades hay profesores que llevan en expectativa de destino mas de 10 años. No se les da la oportunidad de no ser destinados fuera de su provincia de origen si ellos no quieren, debiendo emigrar, en muchos casos, con su familia a muchos kilómetros de su provincia de origen.

Muchos de estos profesores solicitan año tras año el cambio de provincia, siendo denegada su petición casi sistemáticamente.

Y, por último, necesitan el visto bueno del director para la confirmación en el centro y poder continuar otro curso en el mismo destino.

En definitiva, padecen una situación de precariedad que en poco se diferencia de la situación interina.

A la vista de todo lo expuesto se formuló la siguiente resolución:

*«Que, en el plazo más breve posible, y previa negociación con las organizaciones sindicales más representativas del sector de la enseñanza, se inicie un procedimiento de estudio de las circunstancias que rodean al colectivo de Profesores de Enseñanza Secundaria en expectativa de destino, a fin de realizar las modificaciones que sean precisas, para que las condiciones de trabajo de este colectivo se vean mejoradas en el sentido expuesto en el cuerpo de este escrito, puntos del 1 al 6».*

La Administración no aceptó dicha resolución.

## **2.2. Concurso de traslados y vacantes**

Con el expediente **Q/837/03** compareció ante esta institución un funcionario de la Junta de Castilla y León perteneciente al CTUPC (Ingenieros Técnicos de Obras Públicas), manifestando que hacía cinco años que no se anunciaban concursos de traslados en su especialidad. Admitida la queja a tramite solicitamos información a la Dirección General

de la Función Pública de la Consejería de Presidencia y Administración Territorial.

La citada Dirección General nos informó del siguiente modo:

*«Esta Dirección General, informa que la Consejería de Presidencia y Administración Territorial ha convocado, en los últimos años, los siguientes concursos de traslados para la provisión de puestos de trabajo adscritos al Cuerpo de Ingenieros Técnicos de Obras Públicas:*

*1.- 20 plazas convocadas por Orden de 4 de septiembre de 1998 (Boletín Oficial de Castilla y León de 17 de diciembre), cuyo procedimiento de provisión ha finalizado.*

*2.- 1 plaza convocada por Orden de 14 de octubre de 1998 (Boletín Oficial de Castilla y León de 22 de octubre), cuyo procedimiento de provisión ha finalizado.*

*3.- 4 plazas convocadas por Orden PAT/222/2003, de 24 de febrero (BOCYL de 10 de marzo de 2003), cuyo procedimiento de provisión se encuentra en tramitación.*

*La convocatoria de un próximo curso está prevista en el último trimestre de este año, una vez resuelto definitivamente el concurso convocado por Orden PAT/222/2003. Se convocarán alrededor de 24 plazas vacantes en las Consejerías de Fomento y Medio Ambiente».*

En consecuencia, al entender que el problema estaba resuelto, se acordó proceder al archivo de la queja, y así se lo hicimos saber al interesado.

### **2.3. Resolución de concursos de traslados**

El compareciente del expediente **Q/1326/02** puso de manifiesto ante esta institución que un funcionario del Cuerpo Auxiliar de la Administración de Castilla y León, adscrito al Servicio Territorial de Medio Ambiente de Ávila, obtuvo previa participación en el concurso de Méritos convocado por orden de 1 de julio de 1997 de la Consejería de Presidencia y Administración Territorial, *BOCYL* nº 127, de 4 de julio de 1997 y resuelto por orden de la Consejería de Presidencia y Administración Territorial publicada en el *BOCYL* nº 176 de fecha 14 de septiembre de 1998, el puesto de trabajo relacionado en las relaciones de puestos de trabajo señalado con el número .../.

El referido puesto de trabajo es considerado un puesto singularizado, en el sentido de que se establece como una de sus características “Mecanografía, registro, archivo e información, Archivo, Mecanografía y Ofimática”, dotándole de un nivel 14, características estas que no posee un puesto de auxiliar base y están dotadas todas ellas de un nivel 12.

Que una vez tomada posesión del puesto de trabajo se le comunica verbalmente que no puede incorporarse al mismo.

Ante tal hecho presentó un escrito ante el Jefe del Servicio Territorial de Medio Ambiente, instando se le justificase los motivos por los cuales no podía incorporar a su puesto de Trabajo en el Registro, contestándole que su puesto de trabajo, como el de todos los Auxiliares Administrativos del Servicio Territorial de Medio Ambiente, dependen según lo dispuesto en la RPT directamente del Jefe del Servicio Territorial, sin ninguna adscripción a una Sección determinada.

Con fecha 5 de octubre de 1998, en los mismos términos se dirigió la Dirección General de la Función Pública, solicitando aclaración de tal escrito, contestándole la Función Pública en similares o casi idénticos términos a los empleados por el Jefe del Servicio.

En relación a la respuesta dada tanto por el Jefe del Servicio como por la Dirección General de la Función Pública, manifestar la incongruencia de las explicaciones, pues observada la RPT donde aparece reflejado el puesto de trabajo obtenido en el concurso xxx, aparece el correspondiente al xxx.xx.xx.xx que como características dice “Apoyo al Jefe de Servicio. Archivo, Mecanografía y Ofimática”, también con un nivel 14 y que se corresponde con el Auxiliar que actúa como, digamos, “Secretaria-Secretario” del Jefe del Servicio y que lo ocupa la persona que tiene adjudicada dicha plaza, no un auxiliar base con el nivel 12, dado que es un puesto singularizado, pues no tendría sentido que el Auxiliar de apoyo al Jefe del Servicio realizara funciones como un Auxiliar base y que un

Auxiliar base del nivel 12 actuara como Apoyo del Jefe del Servicio que es un puesto de nivel 14.

El pasado día 25 de julio de 2002, el Jefe del Servicio Territorial de Medio ambiente, puso en su conocimiento que se va a modificar la RPT en el sentido de que, el personal que ocupa plazas singularizadas de Registro pasarían a formar parte de la Consejería de Presidencia en lo que se llama Registro Único, manifestándole que -haría lo que estuviera en su mano a fin de evitar que pasara a formar parte de la Consejería de Presidencia puesto que jamás había registrado y que se quedaría sin personal auxiliar-. El interesado manifiesta que ha sido el mismo Jefe de Servicio quien le ha impedido su incorporación a su puesto de trabajo, y que precisamente esa situación no puede ir en detrimento de sus derechos, más aún teniendo en cuenta las personas que continuamente se marchan en comisión de servicios del mismo Servicio Territorial.

La queja fue admitida a tramite y solicitada la información que creímos necesaria de la Dirección General de la Función Publica de la Consejería de Presidencia y Administración Territorial.

En la contestación que formulo la Dirección General dejaba resuelto el problema planteado, informando a esta institución lo que sigue:

*«El Decreto 1/2003, de 2 de enero, que aprueba la modificación de la relación de puestos de trabajo del personal funcionario de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial, Economía y Hacienda, Agricultura y Ganadería, Fomento, Sanidad y*

*Bienestar Social, Medio Ambiente, Educación y Cultura e Industria Comercio y Turismo, (BOCYL, de 3 de enero), tiene el objetivo de configurar un servicio único de información administrativa y registro que aglutine en torno a la Consejería de Presidencia y Administración Territorial las funciones de información y atención al ciudadano así como las de registro, que hasta ese momento eran desarrolladas en el ámbito de los diferentes centros directivos, órganos y unidades de las Distintas Consejerías.*

*En dicho Decreto, el Anexo IV recoge las modificaciones de diversos puestos de trabajo, entre los que figura aquel del que es titular D. XX, cuyo actual código de RPT es el .../..., dependiente en la actualidad de la Consejería de Presidencia y Administración Territorial, Delegación Territorial de Ávila, y que tiene atribuidas las funciones de “Información, registro y compulsas. Archivo, mecanografía y ofimática”, por lo que se han satisfecho las peticiones que el interesado planteaba en su queja».*

Así pues, dimos por concluida nuestra investigación al haber sido resuelto el problema que nos había planteado el funcionario en su escrito de queja, dándole al mismo tiempo traslado del escrito de la Dirección General de la Función Pública.

### **3. CARRERA ADMINISTRATIVA Y FORMACIÓN PROFESIONAL**

#### **3.1. Promoción interna del personal funcionario**

Se recibió en esta institución escrito de queja suscrito por un grupo de Ingenieros Técnicos Forestales con destino en la Comunidad Autónoma de Castilla y León. Examinados los requisitos formales de su presentación, se dispuso la apertura de expediente al cual se le asignó el número **Q/1304/03**.

La queja aludía a que en la ORDEN PART/789/2003, de 9 de junio, por la que se convocan pruebas selectivas para el ingreso en el Cuerpo Facultativo Superior (Ingenieros de Montes) de la Administración de la Comunidad de Castilla y León y para la constitución de la bolsa de empleo de este cuerpo, se reserva la totalidad de las plazas convocadas para acceder por el turno libre, no reservándose ninguna para acceder por el procedimiento de promoción interna. Sostienen en su escrito que esta determinación de la Administración Regional, contraviene el acuerdo para la modernización y mejora de la Administración Autonómica de Castilla y León.

Abierto el expediente, nos dirigimos a la Consejería de Presidencia y Administración Territorial para que nos informase acerca de la fundamentación legal de la reserva en su totalidad de las plazas, en la convocatoria en cuestión, para ser provistas todas ellas por el turno libre.

Con fecha 24 de octubre de 2003, tuvo entrada en esta institución el informe anteriormente solicitado, que literalmente dice:

*«En contestación al escrito de queja Q/01-1304/03 se informa que en ejecución de la Oferta de Empleo Público para el año 2003 no se han convocado pruebas selectivas, por el turno de promoción interna, para el ingreso en el cuerpo Facultativo Superior, Ingenieros de Montes. No obstante, en aplicación del Acuerdo de Modernización y mejora de la Administración Autonómica de Castilla y León cuya vigencia se extiende hasta el 31 de diciembre de 2005, en ejecución de las próximas Ofertas de Empleo Público, se reservarán plazas para el ingreso en el citado Cuerpo Facultativo Superior, Ingenieros de Montes, por el turno de Promoción Interna».*

Examinada la Orden 789/2003, de 9 de junio, comprobamos que efectivamente las plazas para ingreso en el cuerpo Facultativo Superior (Ingenieros de Montes) de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, se habían anunciado para ser provistas por el turno libre, no teniendo en cuenta el antiguo tope del 50% de las plazas para ser reservadas a la promoción interna.

Sometido constitucionalmente el acceso a la función pública a los principios de igualdad y a los de mérito y capacidad, así como al de publicidad (arts. 23-2 y 103-3 de la Constitución), la Ley 30/1984, de 2 de agosto de Medidas para la Reforma de la función Pública, ha consagrado el

criterio general de que las administraciones públicas seleccionen a su personal a través del sistema de concurso, oposición o concurso-oposición libre (art. 19.1), pero al mismo tiempo ha ordenado que aquéllas faciliten la promoción interna.

En este orden de cosas la Ley 30/1984, de 2 de agosto, dispone en su art. 22.1 la promoción interna. Esta medida ha sido incorporada en el DL 1/1990, de 25 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Ordenación de la Función Pública de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, cuyo art. 51 dice:

“1.- Por la comunidad Autónoma de Castilla y León se facilitará la promoción interna consistente en el ascenso desde Cuerpo o Escala de un grupo de titulación a otros del inmediato superior.

2.- Para participar en esta promoción interna, los funcionarios deberán poseer la titulación exigida para el ingreso en los Cuerpos o Escalas a los que aspiran a acceder, tener una antigüedad de, al menos, dos años en el Cuerpo o Escala a que pertenezca, y reunir los requisitos y superar las pruebas que para cada caso establezca la Consejería de Presidencia y Administración Territorial”.

De igual modo, viene contemplada la promoción interna en el 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 (arts. 30 y ss).

Pues bien, todas estas previsiones no se han tenido en cuenta en la Orden PAT/789/2003, de 9 de junio, y por lo tanto a los funcionarios del Cuerpo de Titulados de Primer Ciclo, Ingenieros Técnicos Forestales pertenecientes al Grupo B, que están en posesión del título de “Ingeniero de Montes”, no se les ha dado la oportunidad de participar por el turno de “Promoción Interna” al Cuerpo Superior.

Por Resolución de 17 de febrero, de la Dirección General del Secretariado de la Junta y Relaciones Institucionales, por la que se ordena la publicación en el *BOCYL* del Acuerdo para la modernización y mejora de la Administración de Castilla y León, publicación que se efectuó el *BOCYL* de 18 de febrero, también contempla, en el Título III, Capítulo II, Promoción Profesional, la promoción interna. Creándose, obviamente, mayores expectativas para aquellos funcionarios que reuniendo todos los requisitos para promocionar, ahora se han visto frustrados, al no haberse ofertado ni una plaza para ser provista por el turno de promoción interna.

La administración, en su escrito de contestación, no da ningún razonamiento por el cual en esta convocatoria no se tuvo en cuenta la promoción interna de los funcionarios que pudieran estar afectados, cuando legal y convencionalmente está prevista esta forma de acceso a la Función Pública desde un Cuerpo o Escala inferior a otro superior.

Por cuanto antecede, se formuló la siguiente resolución:

*«1º.- Para el caso de no haber dado comienzo las pruebas selectivas convocadas por PAT/789/2003, de 9 de junio, que por*

*esa Consejería, se arbitren los mecanismos legales, y se retire alguna de las cuatro plazas anunciadas al turno libre, para ser provista por el turno de promoción interna.*

*2º.- Que en cada Oferta de Empleo Público que apruebe esa Consejería de Presidencia y Administración Territorial deberán reservarse plazas para ser provistas por el turno de Promoción Interna, para que los funcionarios que reúnan los requisitos puedan participar por este turno, con el fin de hacer efectiva la promoción profesional por la vía de acceso a un cuerpo o escala superior al de su pertenencia».*

La administración aceptó el segundo punto de la resolución.

### **3.2. Promoción interna del personal laboral**

El expediente **Q/740/03** fue presentado ante esta institución por el personal laboral con la categoría de Verificadores, grupo IV de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, manifestando su descontento en cuanto a la valoración en el ámbito de reconocimiento y retribuciones de su categoría laboral, exponiendo también que se había dirigido a la Administración reivindicando el cambio de clasificación de la categoría de verificador.

Admitida la queja a tramite, después de realizados los tramites de información necesarios, recibimos de la Administración el siguiente informe:

*«El Anexo I del Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y Organismos Autónomos dependientes de ésta recoge la definición de la categoría laboral de verificador (Grupo IV) que, a continuación, se transcribe: “Son los trabajadores que, estando en posesión del título de Bachiller (BUP o Superior), Formación Profesional de Grado Superior, o equivalente (o con categoría profesional reconocida en Ordenanza Laboral o Convenio Colectivo), realizan las funciones de verificación y control de contadores de consumo de agua, volumétricos de líquidos distintos del agua, de consumo de gases combustibles, de básculas mecánicas y electrónicas y otros equipos de medidas eléctricas. Asimismo, se encarga del mantenimiento de los laboratorios destinados a efectuar los controles metrológicos indicados anteriormente”.*

*Las funciones enunciadas en el precepto anterior, son las que tiene asignadas la categoría de verificador y las que, por lo tanto, deben realizar.*

*No obstante, y siendo conscientes de la dificultad técnica que estas funciones conllevan y, por otro lado, teniendo en cuenta el mandato recogido en la Disposición Transitoria Cuarta del vigente Convenio Colectivo, por la Comisión Paritaria se procederá, de manera inmediata, a iniciar las tareas de definición de funciones de*

*las nuevas categorías del Convenio, en las que quedarán integradas las actuales, salvo que se decida su mantenimiento como categoría a extinguir.*

*Es en el curso de este proceso en el que se llevará a cabo un estudio de la categoría de verificador su posible reclasificación e igualmente se analizará la posibilidad de su encuadramiento en otros grupos o áreas funcionales».*

Dimos por concluido el expediente, ya que la propia Administración decidió llevar a cabo el estudio de la categoría de verificador y su posible reclasificación, al mismo tiempo trasladamos a los interesados lo informado por la Administración y procedimos al archivo de la queja.

### **3.3. Relación de Puestos de Trabajo**

El expediente **Q/1012/03** se fundamentaba en el trato discriminatorio que, a juicio de quien formuló la queja, representa la situación del Grupo de Telefonistas que prestan servicio en la Diputación Provincial de Palencia, en cuanto están encuadradas en el Grupo E, mientras que en el resto de las administraciones están encuadradas en el Grupo D.

Una vez analizado detenidamente el motivo de la queja y los documentos adjuntos, esta institución no detectó en los hechos que en la misma se exponen ningún tipo de irregularidad achacable a la actuación de la administración. Sin embargo, y debido precisamente a que comprobamos

que en otras administraciones provinciales el “Grupo de Telefonistas” están encuadrados en el equivalente al Grupo D, creímos conveniente admitir la queja a trámite y solicitamos a la Diputación Provincial de Palencia nos informara sobre la cuestión que se nos había planteado en la queja, y sí en la actualidad se estaba realizando algún tipo de negociación con los representantes sindicales de este grupo de trabajadores en orden a su reclasificación en el Grupo D.

La Diputación de Palencia, nos ha transmitido la siguiente información:

*«En relación con el escrito del Procurador del Común, número de referencia Q/01-1012/03, relativo al grupo en el que están clasificados los telefonistas que prestan servicios en esta Administración y solicita información sobre si se está realizando algún tipo de negociación en orden a su reclasificación en el Grupo D, le informo de lo siguiente:*

*Primero.- La plaza de telefonista a la que se alude fue creada en virtud de Acuerdo de Pleno de 8 de Octubre de 1981 con la denominación de Operario Telefonista, plaza que se encuadró en el Grupo de Administración Especial Subgrupo de Servicios Especiales, clase personal de oficios, con el nivel de proporcionalidad 3, coeficiente 1,3, siendo la causa de la creación la de sustituir al personal subalterno que venía, entre otras, desempeñando esta función.*

*Segundo.- Que el Pleno de la Corporación en sesión celebrada el día 18 de Diciembre de 1986 procedió a adecuar el régimen de retribuciones de los funcionarios de la Diputación a la nueva normativa reguladora del régimen retributivo de los funcionarios de la Administración Local, recogida en el RD. 861/86 de 25 de abril, integrando, conforme a la Disposición Adicional Primera del texto anterior, a los funcionarios con índice de proporcionalidad 3 en el Grupo E de los recogidos en el art. 25 de la Ley 30/84 de 2 de agosto de Medidas para la Reforma de la Función Pública.*

*Tercero.- Que no se encuentran razones para modificar el grupo de clasificación de las plazas de telefonistas ya que para su desempeño se sigue exigiendo únicamente certificado de escolaridad por considerar adecuada esta titulación al trabajo a desempeñar –independientemente de la titulación o conocimientos que pueda tener la persona que formula la queja- por lo que no se está realizando negociaciones sindicales para la reclasificación de este grupo.*

*En cualquier caso, y como es conocido por esa institución la Promoción Interna en la Administración se realiza a través de los sistemas de oposición o concurso oposición con sujeción a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, por lo que en ningún supuesto una reclasificación de las plazas en los*

*términos interesados produciría una reclasificación de las personas que ocupan en la actualidad esas plazas.*

*Cuarto.- Por último significarle que la reclasificación de estas plazas al Grupo D pudiera plantear problemas de funcionamiento en el Servicio, dado que en la actualidad las ausencias temporales de las telefonistas se suplen con personal subalterno, perteneciente al mismo grupo, lo que sería inviable de producirse la modificación solicitada””.*

*Como ya manifesté al principio, y a pesar de no percibirse irregularidad en la actuación de esa Administración respecto de las plazas cuestionadas, lo cierto es que después de haber realizado un estudio comparativo, tomando como termino de referencia los grupos de Telefonistas de las Diputaciones de Ávila, Salamanca y León, hemos podido constatar que el colectivo de “Telefonistas” de estas Diputaciones, están encuadrados en el mismo grupo profesional que los Auxiliares Administrativos, es decir Grupo D, y que además realizan el mismo trabajo que los telefonistas de la Diputación de Palencia».*

A juicio de esta institución, el encuadramiento en el Grupo D, del colectivo de Telefonistas, puede tener su justificación en las funciones a realizar, ya que tienen más en común con las del resto de las categorías del Grupo D que con las del E. Y así lo tiene reconocido el Convenio Único de la Administración del Estado, y desde luego también el Convenio Colectivo

para el personal laboral de la Administración General de la Junta de Castilla y León y Organismos Autónomos dependientes de ésta.

Esta institución, teniendo en cuenta los motivos anteriormente expuestos, no encuentra reprochable la posible reclasificación de las Telefonistas de la Diputación de Palencia y pasar a dicho colectivo del Grupo E al Grupo D.

En el ámbito de la Administración de las Corporaciones Locales, la aprobación de las relaciones de puestos de trabajo corresponde al Pleno. Pero como es sabido, las RPT no son ni deben ser un documento estático, sino flexible y adaptable a las circunstancias cambiantes. Las modificaciones de la RPT iniciales, mediante las que se crean, modifican, refunden o suprimen los puestos de trabajo corresponde también al mismo órgano que las aprobó inicialmente -al Pleno-, de acuerdo con lo dispuesto en los arts. 22.2. i) y 33.2. f) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases del Régimen Local.

En esta línea de actuación, a juicio de esta institución, iba encaminada la actuación de esa Diputación Provincial plasmada en el Acta de la "Reunión de la Comisión de Personal y régimen interior celebrada el día 28-02-2002". Concretamente el Punto segundo.- párrafo tercero, cuando dice:

*«Propone por ello que se proceda a modificar el grupo de las plazas de telefonistas y que se corrijan los errores sufridos en la*

*publicación de la plantilla en los términos que fueron aprobados por el Pleno de Diciembre».*

Así pues, no es extraño que el grupo de Telefonistas, guarde fundadas esperanzas en cuanto a la modificación del puesto de trabajo que ocupan del Grupo E al Grupo D.

En cuanto a los problemas que pudiera plantear la reclasificación del grupo cuestionado, que según el apartado -Cuarto- de su escrito dice que «... en la actualidad las ausencias temporales de las telefonistas se suplen con personal subalterno, perteneciente al mismo grupo, lo que sería inviable de producirse la modificación solicitada», esta institución entiende que los problemas que surgen con las ausencias temporales de cualquier funcionario o personal laboral, deben suplirse con la creación de “Bolsas de espera”, de modo que producida una ausencia por cualquier motivo fundado, inmediatamente se pueda llamar para sustituir al primero que esté en la lista o Bolsa de espera, previamente confeccionada con arreglo a los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

Es por lo se emitió la siguiente resolución:

*«Que introduzca como materia de estudio la posibilidad de reclasificación del grupo de Telefonistas de la Diputación Provincial de Palencia, para que por la Presidencia sea llevada al Pleno la modificación de la Relación de Puestos de Trabajo en lo concerniente al cambio de Grupo de las Telefonistas, en el sentido que venimos exponiendo anteriormente».*

La Diputación de Palencia nos contesta de la siguiente forma:

*«Esta Presidencia no entiende cómo después de afirmar que “esta institución no detecta en los hechos que en la misma (queja) se exponen ningún tipo de irregularidad achacable a la actuación de esa Administración”, se hacen una serie de consideraciones, todas ellas de oportunidad, para acabar resolviendo “que introduzca como materia de estudio la posibilidad de reclasificación del grupo de Telefonistas de la Diputación Provincial de Palencia, para que por la Presidencia sea llevada al Pleno la modificación de la relación de puestos de trabajo en lo concerniente al cambio de Grupo de las Telefonistas, en el sentido que venimos exponiendo anteriormente”.*

*Esta Presidencia considera que la constitución, en su artículo 141, salvaguarda el gobierno y la administración autónoma de las provincias, encomendándolo a las Diputaciones, lo que quiere decir que, con estricto respecto a la legalidad, sus Órganos de Gobierno están legitimados para gestionar las competencias que tienen atribuidas, entre ellas la política de personal, sin injerencias de ningún tipo.*

*Por ello, sorprende que, una vez que se ha comprobado que no hay ningún tipo de irregularidad, se formule la resolución aludida. Distinto hubiera sido que, archivado el expediente se hubiera hecho algunas sugerencias o recomendaciones.*

*Así pues, esta Presidencia acepta la resolución de esa institución, en cuanto considera que no ha existido ningún tipo de irregularidad achacable a la actuación de esta Administración, viéndose obligada a rechazar el resto de la resolución, en los términos en que viene transcrita, entender que supone una injerencia en la autonomía provincial.*

*Al propio tiempo, se informa que el Diputado de Personal, con el respaldo de la Corporación, ha adquirido el compromiso de iniciar en el transcurso del presente año una nueva relación y valoración de puestos de trabajo de esta Administración, como consecuencia de la cual serán analizados los puestos de Telefonista, junto con el resto de la plantilla, adoptándose las resoluciones que se estimen procedentes».*

A la vista de la contestación anteriormente transcrita, esta institución realizó a la Diputación Provincial de Palencia las siguientes observaciones:

*«En primer lugar y, en relación con sus afirmaciones relativas a que mi resolución de fecha 10 de febrero de 2004 supone una injerencia en la autonomía provincial reconocida por el art. 141 de la Constitución, debo indicarle que, si bien es posible rechazar las resoluciones de este Procurador (las administraciones sólo están obligadas a responder por escrito en el plazo de 2 meses) considero, dicho sea con todos los respetos, que el rechazo nunca*

*debiera apoyarse en una posible vulneración del principio de la autonomía local.*

*Como resulta más que conocido, ese principio no implica la ilegitimidad de las técnicas de control, sino que el mismo hace referencia a la posibilidad de adoptar decisiones con libertad, dentro de un marco jurídico, así como al derecho que asiste a las Diputaciones a que las Leyes del Estado y de la Comunidad Autónoma concedan a la misma potestades de intervención en aquellos asuntos que hagan referencia a sus intereses.*

*En segundo lugar, y respecto a sus afirmaciones relativas a “esta Presidencia no entiende como después de afirmar que “esta institución no detecta en los hechos que en la misma (queja) se exponen ningún tipo de irregularidad achacable a la actuación de esa Administración”, se hacen una serie de consideraciones, todas ellas de oportunidad, para acabar resolviendo “que introduzca como materia de estudio la posibilidad de reclasificación del grupo de Telefonistas de la Diputación Provincial de Palencia, para que por la Presidencia sea llevada al Pleno la modificación de la relación de puestos de trabajo en lo concerniente al cambio de Grupo de las Telefonistas, en el sentido que venimos exponiendo anteriormente”. Y continúa “Por ello, sorprende que, una vez que se ha comprobado que no hay ningún tipo de irregularidad, se formula la resolución aludida. Distinto hubiera sido que,*

*archivando el expediente, se hubieran hecho algunas sugerencias o recomendaciones.*

*El art. 19 de la Ley del Procurador del Común establece que, en el ejercicio de sus funciones, el Procurador del Común de Castilla y León podrá formular a los organismos, autoridades y personal al servicio de las Administraciones afectadas cuantas advertencias, recomendaciones, sugerencias y recordatorios relativos a sus deberes legales considere oportuno.*

*Nuestra Ley no define las mismas. Sin embargo, a la vista de otros textos legales así como de la doctrina existente sobre la referida cuestión, permítame indicarle que, bajo la denominación genérica de resoluciones, se distingue entre recordatorios, advertencias, sugerencias y recomendaciones.*

*El Recordatorio presupone la existencia de una actuación administrativa irregular y, en el mismo, el Comisionado Parlamentario autonómico recuerda (como su nombre indica) a la Administración la obligación de hacer o abstenerse de hacer algo para ajustarse a determinado precepto legal.*

*Sin embargo, las Sugerencias y las Recomendaciones son las resoluciones en las cuales, partiendo de la premisa de que no existe actuación administrativa irregular, se indica, solamente, la conveniencia de iniciar o corregir determinada actuación administrativa, en el marco de las funciones legalmente*

*encomendadas a la institución. Así, y mediante este tipo de resoluciones, puede instarse a la Administración a cambiar de criterio en la producción de los actos administrativos, o a modificar uno en concreto, a dictar una determinada norma legal, o a modificar una existente.*

*Es más, así se reconoce en la Ley reguladora del Procurador del Común cuyo art. 20.2 textualmente establece:*

*“Si en la investigación de una queja o de un expediente estima que la aplicación de las disposiciones normativas conduce a un resultado injusto o perjudicial, podrá recomendar o sugerir a la institución, al Departamento o a la entidad competentes las medidas o los criterios que considera adecuados para remediarlo o las modificaciones que le parezca oportuno introducir en los textos normativos”.*

*Pero en todos los casos, como dice el art. 19.2 introducido por la Ley 11/2001, de 22 de noviembre, los afectados por las resoluciones (también, pues, por las recomendaciones o sugerencias) vendrán obligados a responder por escrito en el plazo de 2 meses.*

*Por lo demás, y sobre el significado de la expresión ‘resolución’, esta institución ya le remitió un escrito con fecha 12 de julio de 2002 (en contestación a otro de V.I) cuya copia me permito adjuntarle por si permite clarificar definitivamente la cuestión.*

*Dicho sea todo lo anterior con todos los respetos y, como no podía ser de otra manera, en el ánimo de colaboración que debe guiar el funcionamiento de las Instituciones de Castilla y León».*

Esta institución informó al compareciente en el expediente de queja, y dimos por terminada nuestra actuación, archivando el expediente.

#### **4. RETRIBUCIONES**

##### **4.1. Retraso en el pago de haberes**

Como recordará, el motivo de la queja era la demora originada por la Dirección Provincial de Educación de León en el abono de las nóminas correspondientes a los meses de Septiembre y Octubre de 2002, que a la fecha de presentación de la queja ante esta institución, 11 de noviembre de 2002, no había percibido el interesado

Admitida la queja a tramite e iniciada la investigación oportuna sobre la cuestión planteada, se remitió por la Delegación Territorial informe en el cual se hacía constar textualmente:

*«D. XX, tomó posesión en el IES “xxx xxx” de León procedente de Canarias, por haber obtenido la plaza en concurso de traslados.*

*Para su inclusión en nómina, se necesita entre otros documentos una hoja de recogida de datos donde figura el nº de cuenta en el que desea que se ingrese su nómina, que tuvo entrada en el registro de la Dirección Provincial el 04-10-02.*

*Con fecha 30-10-02 se pasó al Negociado de Nóminas toda la documentación necesaria para ser incluida en nomina.*

*El 5-11-2002 tiene entrada en esta Dirección Provincial escrito de la interesada, procedente del Registro General de la Delegación del Gobierno en Castilla y León de Valladolid, reclamando el pago de las retribuciones desde 01-09-2002.*

*El 6-11-2002 se expide certificación para el interesado de las retribuciones líquidas aproximadas que le corresponde percibir de los meses de septiembre y octubre (suponemos que lo presentaría en Caja León para anticipo).*

*En nómina de noviembre entra en nómina con efectos 01-09-2002”.*

*A la vista de lo informado, y de conformidad con la normativa vigente, cabe realizar las siguientes apreciaciones relativas a la cuestión que constituye el objeto de la presente queja».*

La Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública (en adelante LMRFP), y, en desarrollo de la misma, las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado, han establecido un nuevo régimen retributivo que, para su puesta en práctica a través de los estados justificativos de las nóminas, exige una racionalización y simplificación del procedimiento de cumplimentación y confección de estas últimas, con la finalidad de agilizar o simplificar los trámites necesarios para proceder al alta, baja y estados de variación de las nóminas

que hayan de ser satisfechas con cargo a créditos consignados en el presupuesto del Estado/Comunidades Autónomas.

A tal finalidad respondió la Orden de 30 de junio de 1992 del Ministerio de Relaciones con las Cortes y de la Secretaría del Gobierno (*BOE* de 13 de agosto), estableciendo:

«2.4.: “Funcionarios en Comisión de Servicios : Se unirán los siguientes documentos:

a) Acuerdo de nombramiento para puesto de trabajo, según modelo F.1, y formalización de la toma de posesión en el puesto de trabajo, según modelo F. 2R, o cuando la competencia para acordar el cese y el nombramiento corresponda a la misma autoridad, únicamente se acompañará el modelo F.5R. b) Certificado de baja en nómina, conforme el anexo III.a)”.

.../...

2.6.: “Funcionarios procedentes de traslado: Se unirá la documentación referida en el punto 2.4 o, cuando proceda, la formalización de redistribución de efectivos de puestos no singularizados, según modelo F.23R y el certificado de baja en nómina».

El RD 1405/1986, de 6 de junio, aprobó el Reglamento del Registro Central de Personal y Normas de Coordinación con las restantes Administraciones Públicas, estableciendo los formatos de los soportes que

deberán contener la información de los actos que afecten exclusivamente a la vida administrativa del personal comprendido en el ámbito de aplicación del art. 1.1 de la Ley 30/1984 (LMRFP).

En concordancia con el anterior RD, la comunidad de Castilla y León aprobó el Decreto 99/1990, de 14 de junio, por el que se regula la organización y funcionamiento del Registro General de Personal de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, que recoge el mandato básico del art. 13.2 de la Ley 30/1984 (LMRFP) imponiendo, como no podía ser de otra manera, los mismos formatos y soportes establecidos en el RD 1405/1986.

De la lectura de los citados preceptos se desprende que, en aras a garantizar la máxima eficacia y celeridad en los procedimientos dirigidos a dar de alta y baja en nómina y a la anotación de cuantas vicisitudes ocurren en la vida administrativa de los empleados públicos de esta comunidad (todas las enumeradas en el art. 5º del Decreto 99/1990), el órgano competente en cada caso debe formalizar el correspondiente documento “F”.

En este sentido, en el supuesto planteado en la presente queja, tanto la formalización del cese en el puesto de trabajo (F.1R), como la formalización de la toma de posesión en el puesto de trabajo (F.2R), fueron diligenciados en tiempo y forma. El resto de impresos que requiere la unidad administrativa para su inclusión en nómina -recogida de datos-, en caso de ausencia, para nada impiden la inclusión en nómina de un receptor

que se incorpora en esta administración a través de un concurso de traslados, pues los datos principales están contenidos en la liquidación de haberes que remite la Delegación Territorial de la que se trasladan, y a lo sumo los haberes quedarían a disposición del interesado en la entidad bancaria de referencia.

No obstante, hay que tener en cuenta que la resolución del concurso de traslados en la que participó D. XX, se realizó por Orden de 23 de mayo de 2002 y se publicó en el *BOCYL* de 31 de mayo de 2002, tiempo más que suficiente para que en aras a los principios de eficacia y coordinación que han de presidir la totalidad de las actuaciones administrativas, en virtud de lo dispuesto en el art. 103 CE, y el sometimiento pleno a la Ley y al Derecho de las Administraciones Públicas, éstas deben poner los medios necesarios para que el 5 de septiembre de cada comienzo del curso escolar, sean incluidos en la nómina correspondiente todos los profesores que han de ser dados de alta como consecuencia de su participación en el concurso de traslados respectivo, pues no es achacable, en el caso que nos ocupa, a la interesada, que la citada hoja de recogida de datos no entrara en la Delegación Provincial hasta el 4 de octubre de 2002.

Pero es que además, la Dirección Provincial de Educación de León, tenía hasta el día 5 de octubre para cerrar la nómina y haber incluido al D. XXX en ella y no haber retrasado innecesariamente la percepción de los haberes durante tanto tiempo, de tal suerte que, seguramente el interesado no hubiera presentado ningún escrito de queja ante esta institución.

Desde una perspectiva general, cabe instar a esa administración para que adopte las medidas necesarias para no frustrar la finalidad del Decreto 46/2000, de 9 de marzo, por el que se aprueba el Plan Marco de Mejora y Calidad de los Servicios de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, que incluye en los Principios Básicos del mismo, a la totalidad de los órganos, unidades y servicios de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, y exige el compromiso de todos cuantos integran la administración regional, sea cual fuere su cargo o puesto de trabajo, siendo los destinatarios de los objetivos y actuaciones del plan marco tanto los ciudadanos como los propios empleados públicos.

Por todo ello, se formuló la siguiente resolución, que fue aceptada por la Administración:

*«Que por esa Delegación Territorial se adopten las medidas necesarias en orden a garantizar la inclusión en la primera nómina que se realice en el mes de septiembre de aquellos Profesores que tengan que ser dados de alta en la misma como consecuencia de su participación en concursos de Traslados, y que por quien corresponda se ordene agilizar los trámites necesarios para que situaciones como la descrita no vuelvan a producirse».*

## **4.2. Complemento singular**

En el expediente **Q/2238/03** compareció ante esta institución D. XX manifestando que había solicitado justificadamente el complemento singular correspondiente a la categoría de grado medio, por venir desempeñando la función de Supervisor de Instalaciones Radiactivas nº xxx, en el Polígono Industrial “XXX” de Ávila.

Examinado con detenimiento el expediente, fue admitido a trámite y solicitado el oportuno informe a la Consejería de Fomento, llegándose a las siguientes conclusiones:

1º.- Las retribuciones del personal laboral, tanto básicas como complementarias, vienen establecidas en el convenio colectivo siendo fruto de la negociación entre la administración y la representación sindical.

2º.- El I convenio colectivo para el personal laboral de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y de la Gerencia de Servicios Sociales de Castilla y León, con vigencia desde el 17-12-1998 hasta el 31-12-2003, introdujo el complemento singular.

Art. 41.- El complemento singular retribuye las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a las características del lugar en que se encuentran y/o del sistema organizativo o productivo; exigen del trabajador un contenido prestacional que se separa del considerado tipo dentro de su categoría profesional.

Este complemento se percibirá única y exclusivamente por el desempeño de los puestos de trabajo reseñados en el Anexo III y en las cuantías establecidas en el mismo.

Al puesto de trabajo de D. XX no se le asignó este complemento.

3º.- El convenio colectivo para el personal laboral de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y Organismos Autónomos dependientes de ésta, actualmente vigente, va a modificar sustancialmente el sistema de clasificación profesional así como retributivo:

- En el art. 46: Criterios generales y estructura salarial, se dispone que se reordenará el sistema retributivo sobre la base de la clasificación del personal laboral en cinco grupos con el objetivo de alcanzar la máxima homologación posible entre los empleados públicos, considerando los intervalos de niveles del personal funcionario y se tenderá a la reducción de las diferencias retributivas entre grupos profesionales.

- En la Disposición Transitoria Cuarta: Clasificación profesional y régimen retributivo se recoge:

#### 1.- Clasificación profesional

1.1.- Por la Comisión Paritaria, de acuerdo con las premisas recogidas en el Título V, se procederá de manera inmediata a iniciar las tareas de definición de funciones de las nuevas categorías en las que quedarán integradas las actuales, salvo que se decida su

mantenimiento como categoría a extinguir, así como a decidir el encuadramiento de las mismas en grupos y áreas funcionales, tareas para cuya ejecución se fija el plazo máximo de seis meses, prorrogable por otros seis, sin perjuicio de que las medidas de carácter retributivo que puedan derivarse de aquellas se lleven a efecto en el marco temporal de vigencia del Convenio, de conformidad con los acuerdos que a tal efecto se adopten por la Comisión Paritaria.

Para acometer dichas tareas se partirá de las conclusiones alcanzadas en el seno de la mesa de categorías y funciones creada en su día por la mesa de negociación del convenio.

1.2.- Las discrepancias que pudieran surgir bien se someterán a los procedimientos de solución autónoma de conflictos laborales previstos en el art. 7 del convenio.

1.3.- Las definiciones de las categorías profesionales del convenio colectivo de origen seguirán vigentes hasta que, en el plazo previsto en el párrafo anterior, se proceda por la comisión paritaria a la definición de las funciones de las nuevas categorías. En el acuerdo se establecerá la fecha de efectividad del sistema de clasificación profesional y de aplicación del sistema retributivo previstos en el presente convenio, persistiendo entretanto los actuales sistemas de clasificación y retributivo.

- En el Anexo II: El régimen retributivo 2003 establece que en lo que se refiere a los Complementos Específico y Singular, así como el resto de complementos que, previstos en el I Convenio, resulten de aplicación durante el régimen transitorio previsto en la Disposición Transitoria Cuarta del presente Convenio y no figuren reconocidos expresamente en éste, se tomará como cuantía de referencia para su devengo y abono la que fuere aplicable al 31-12-2002 incrementada en el 2%.

A los efectos anteriores así como de identificación de los puestos con disponibilidad, se entiende vigente la relación de puestos de los anexos II y III del I Convenio colectivo.

En consecuencia, en estos momentos sigue aplicándose el criterio establecido en el I Convenio Colectivo en el que no se asignaba complemento singular al puesto de D. XX.

Actualmente, una vez finalizado con acuerdo en comisión paritaria, el proceso de definición de funciones, creación de categorías y definición de áreas funcionales, no así el resto de cuestiones, entre ellas el régimen de complementos, habrá que estar al resultado de la negociación administrativa–representación sindical, con la participación que corresponda a la Consejería de Fomento, en la que se podrá plantear, tras los informes y estudios pertinentes la asignación del complemento que proceda, por la realización de funciones de Supervisor de Instalaciones Radiactivas al puesto de trabajo de D. XXX.

Así pues, comunicamos al interesado lo anteriormente expuesto y procedimos al archivo del expediente.

### **4.3. Devolución de ingresos indebidos**

Expediente **Q/1744/03**. El compareciente nos pone de manifiesto que ha causado baja definitiva en la Consejería de Educación, por cambio de situación administrativa. Que en ese mismo mes recibió la liquidación, más un mes por adelantado de una nómina que no le correspondía.

Manifiesta también que ha cambiado de domicilio y que no se lo ha comunicado a Educación.

Ha recibido un comunicado en diciembre de 2002 poniéndole de manifiesto que debe pagar determinada cantidad e ingresarlos en número de cuenta de Caja España, informándole que debe entregar el resguardo de pago en la Dirección Provincial de Educación de León.

Con fecha 30 de junio de 2003, recibe una notificación de providencia de apremio en la que se le indica que debe realizar la devolución de la cantidad más un recargo. Seguidamente contesta a dicha notificación mandando un escrito a la unidad de recaudación, pidiendo la anulación de dicho procedimiento, junto con la fotocopia del resguardo del banco de que esa cantidad ya estaba abonada. Con fecha 10 de septiembre de 2003, recibe otra carta de la Agencia Tributaria, en cumplimiento de la providencia de embargo en el que se le insta a pagar la cantidad antes citada. Ante esta situación solicita que se paralice el procedimiento, ya que

según consta en la documentación que aporta en su momento y que presentó ante la Dirección provincial de Educación de la Junta de Castilla y León, había abonado la cantidad requerida con fecha 17 de diciembre de 2002.

Consigue paralizar el proceso de embargo que había puesto en marcha la Agencia Tributaria, pero le piden el 10% de esa cantidad por no pagarlo en el periodo voluntario, sin haber tenido conocimiento por su parte de las cartas enviadas al domicilio anterior.

A la vista de lo manifestado por el interesado y tras el estudio de la cuestión planteada en el expediente de queja, resultó el siguiente análisis:

La cuestión planteada ha sido examinada a la luz de la Ley 2/94, 9 de marzo con la finalidad de determinar si de la descripción que se contiene en su queja se desprenden indicios de infracción del ordenamiento jurídico imputable a la administración pública o de limitación de los derechos cuya defensa está encomendada a esta institución que haga necesaria una eventual intervención del Procurador del Común ante la administración competente, habiendo llegado a una conclusión de carácter negativo por las razones que a continuación se exponen.

La duda suscitada en la reclamación es meramente jurídica y se contrae a decidir el alcance de las notificaciones y la aplicación del recargo de apremio.

En primer término debe hacerse notar que la Ley General Tributaria guarda silencio sobre la forma en que han de practicarse las notificaciones

expresas de los actos administrativos en materia tributaria, debiendo integrarse esta laguna con las previsiones contenidas en la Ley 30/92, de 26 de noviembre, reguladora del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Común (en adelante LRJ-PAC). Expresamente declara este carácter supletorio respecto a las notificaciones del procedimiento de recaudación en vía de apremio el art. 103.3 del RD 1684/1990, de 20 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General de Recaudación (en lo sucesivo RGR).

En cuanto a esta cuestión, la vigente Ley de Procedimiento Administrativo, en su art. 59.1, dispone que las notificaciones se practicarán por cualquier medio que permita tener constancia de la recepción por el interesado o su representante, así como de la fecha, la identidad, y el contenido del acto notificado.

En materia tributaria, la determinación de un domicilio o lugar para la práctica de notificaciones se reconoce, explícitamente, en los arts. 51.2 a) del RGR, 8.1.d) del RD 2244/1979, de 7 de septiembre, por el que se reglamenta el recurso de reposición.

La cuestión más grave se plantea cuando el sujeto obligado ha cambiado el domicilio y no lo ha comunicado a la administración. En este caso, el aspecto más importante que han tenido que resolver los tribunales ha sido el de determinar la validez de las notificaciones intentadas en el último domicilio declarado, cuando éste ya no es el real del obligado tributario.

Según el art. 45.2 de la Ley General tributaria cuando un sujeto cambie su domicilio, deberá ponerlo en conocimiento de la Administración tributaria, mediante declaración expresa a tal efecto, sin que el cambio de domicilio produzca efectos frente a la Administración hasta tanto se presente la citada declaración tributaria...

En términos mucho más claros, a los efectos que aquí nos interesan, se pronuncia el art. 5.1 del D 2572/1975, de 16 de octubre, que dice que cuando el sujeto pasivo no haya comunicado a la administración tributaria el cambio de su domicilio fiscal, toda notificación intentada en el último domicilio por aquél declarado será eficaz en derecho a todos los efectos...

De esta regulación, un importante sector de la jurisprudencia ha extraído la conclusión de que las notificaciones realizadas en el último domicilio, cuando el sujeto pasivo no ha cumplido con el deber de declarar los cambios domiciliarios, son plenamente válidas y eficaces.

Por lo que respecta al recargo de apremio, debo informarle que de acuerdo con lo dispuesto en el art. 127 de la Ley General Tributaria el recargo será del 10%, en lugar del 20%, cuando la deuda no ingresada en periodo voluntario se satisfaga antes de que haya sido notificada al deudor la providencia de apremio; circunstancia acaecida en este caso y razón por la que, en definitiva, se le exigió el pago correspondiente por dicho concepto.

Lo anterior se pone en conocimiento del compareciente en cumplimiento de lo dispuesto en el art. 21.1 de la Ley 2/1994, de 9 de

marzo, significándole que con ello se da por finalizada nuestra intervención en el presente expediente, procediendo al archivo de su queja.

## **5. PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES**

Tuvo entrada en esta institución escrito de queja que quedó registrado con el número **Q/263/03**, denunciando diversas deficiencias, estructurales (a nivel del propio inmueble, como de sus instalaciones, con despachos donde desde hace varios meses se trabaja con los techos apuntalados debido al mal estado y riesgo de desplome de las bovedillas, deficiente iluminación, tendidos eléctricos, etc.), como ante los daños producidos en la salud o en la integridad tanto física como psíquica de algunos trabajadores que presentan graves patologías clínicas, que según los comparecientes señalan, están en relación directa con el estrés laboral y las condiciones de trabajo, dentro de un proceso continuo de estrés crónico experimentado en el contexto laboral, que afecta a los trabajadores de la Dirección Provincial de Educación de Valladolid.

En este sentido, los comparecientes señalan, además de las deficiencias destacadas más arriba, la conveniencia del cumplimiento de la normativa de un plan inmediato de prevención de riesgos laborales, adecuación de las instalaciones, reconocimiento médico de los trabajadores de la Dirección provincial de Valladolid para analizar las posibles causas de la alta incidencia de patologías graves y búsqueda de soluciones para prevenirlas, planes de formación contra el estrés laboral o cualquier otra medida que sirva para paliar las deficiencias existentes.

Considerando que dicha queja reunía los requisitos formales se acordó admitir la misma a trámite e iniciar las gestiones de investigación necesarias.

A tal fin se solicitó informe. La Consejería de Educación, después de reconocer todas las deficiencias informa que:

*«En marzo de este año se realizaron obras de urgencia, reparándose los falsos techos de planta baja y primera y solucionando los problemas en el archivo del sótano.*

*Además de las reparaciones mencionadas existe un proyecto de remodelación total de las tres plantas cuyas obras se han adjudicado recientemente a la empresa constructora XXX S.A. y que comenzaran en breve, con lo que se prevé la subsanación de todas las deficiencias de la Dirección Provincial de Educación.*

*Durante los meses de realización de las obras se ha planificado reubicar, provisionalmente, a los trabajadores fuera de las plantas de actuación en diversos locales acondicionados para que puedan desarrollar su actividad en condiciones adecuadas».*

Seguidamente dimos traslados a los comparecientes en el expediente y al mismo tiempo les comunicamos:

*«Esta institución ha solicitado a la Consejería de Educación que se dé la mayor celeridad a las obras de remodelación total de las tres plantas cuyas obras se han adjudicado recientemente a la empresa*

*constructora XXX S.A. y que comenzaran en breve, subsanándose todas las deficiencias de la Dirección Provincial de Educación de Valladolid, y que la reubicación provisional de los trabajadores, fuera de las plantas de actuación, se lleven a efecto en las mejores condiciones ambientales y adecuadas perfectamente al trabajo que han de desarrollar.*

*En consecuencia, acordamos proceder al archivo de la queja presentada salvo que nos hagan saber nuevos motivos que justifiquen lo contrario».*

## **6. DEBER DE RESIDENCIA**

Expediente **Q/275/03**. Ante esta institución compareció un funcionario de la Junta de Castilla y León solicitando información sobre el deber de residencia de los Agentes Medioambientales. Cuestión que procedimos a realizar mediante el siguiente escrito:

*«En su escrito solicita información sobre la presunta inconstitucionalidad del art. 14 del Decreto 136/2002, de 26 de diciembre, de la Junta de Castilla y León, por el que se aprueba el Reglamento por el que se regula la Escala de Agentes Medioambientales del Cuerpo de Ayudante Facultativos de la Administración de la Comunidad de Castilla y León y la estructura básica de la organización de sus puestos de trabajo.*

*El artículo 14 del citado Reglamento establece el deber de residencia en los siguientes términos:*

*“1.- Teniendo en cuenta las características del servicio que prestan los Agentes Medioambientales y las funciones que en este Reglamento se les asigna, como criterio general, el personal de la Escala deberá residir en la Comarca en la que se encuentre ubicado su puesto de trabajo.*

*2.- El Secretario General de la Consejería de Medio Ambiente podrá autorizar, previo informe del Jefe de Servicio Territorial correspondiente, la residencia en Comarca distinta a la del puesto de trabajo, siempre que ello no implique perjuicio alguno para el servicio público y sobre la base de razones de índole familiar, social o económicas.*

*3.- Igualmente, mediante Resolución del Secretario General de la Consejería de Medio Ambiente se podrá autorizar, con carácter general, la residencia de los Agentes medioambientales en una comarca distinta a aquélla en la que tienen su destino en la Relación de Puestos de Trabajo, asegurando en todo momento la adecuada prestación del Servicio Público. Para ello se establecerá un proceso negociador con los representantes sindicales de los Agentes medioambientales, en el que se determinen los criterios y condiciones mínimas necesarias para la residencia en la Comarca de destino asegurando la adecuada prestación del Servicio.*

*La regulación a la que hace referencia este punto, lo será con carácter general para todos los puestos de trabajo y tendrá una especial consideración con los puestos de trabajo ubicados en las comarcas de la periferia de la Comunidad Autónoma facilitándola residencia en los núcleos urbanos cercanos que dispongan de una mayor dotación de servicios dentro esas comarca y sus limítrofes.*

*4.- Sin perjuicio de la libertad de residencia dentro de la Comarca asignada, en la correspondiente Relación de Puestos de Trabajo se determinará la existencia en cada Comarca de una o varias localidades de destino, desde las que deberá comenzar y terminar la prestación de servicios.*

*5.- Sea cual fuera el lugar de residencia, en los días de guardia de incendios, el personal deberá permanecer en la comarca de destino.*

*6.- La residencia en localidad distinta del puesto de destino no generará derecho a indemnización alguna, debiendo realizarse el desplazamiento a la misma por medios propios».*

Pues bien, examinado el artículo anteriormente transcrito, paso a manifestarle nuestra opinión.

Esta norma reglamentaria tiene su cobertura legal en el deber de residencia de los funcionarios públicos impuesta por el art. 77 del Texto Articulado de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado de 7 de febrero de 1964, aplicable a todos los funcionarios de las distintas Administraciones

Públicas. El derecho de los españoles a elegir libremente su residencia reconocido por el art. 19 de la Constitución no es ilimitado, y no se infringe por la imposición de esta obligación, sino que permite aquellas restricciones que tengan fundamento bastante, como ocurre con los Agentes Medioambientales, a quienes el ejercicio de su cometido exige la residencia en el lugar de destino, siendo lícita la imposición a los funcionarios del deber de residencia. Ésto está avalado por varias sentencias del Tribunal Constitucional y recientemente del Tribunal Supremo (sentencia dictada en el recurso 376/1996) de 9 de marzo de 2000.

Además, el deber de residencia impuesto a los Agentes Medioambientales de la Comunidad de Castilla y León, contiene la posibilidad de residir en lugar distinto, previa autorización, del Secretario General de la Consejería de Medio Ambiente, que ostenta la Jefatura superior de todo el personal de la Consejería de acuerdo con la distribución de competencias establecida en la normativa vigente, según lo dispuesto en el art. 3º del Decreto 225/1995, de 2 de noviembre, por el que se establece la Estructura Orgánica de la Consejería Medio Ambiente y Ordenación del Territorio.

Con la información anterior, dimos por concluido el expediente y se ordenó el archivo del mismo.

## 7. OTRAS CUESTIONES REFERIDAS AL EMPLEO PÚBLICO

### 7.1. Personal de obras y demanda de locales

Expediente **Q/1573/02**. Un grupo de obreros del Ayuntamiento de Guardo han venido denunciando que no tienen un lugar adecuado para cambiarse al entrar y salir del trabajo, manifestando que han utilizado para ello calderas de escuelas, cocheras de vehículos, el sótano del centro médico, etc. Admitida la queja a tramite solicitamos informe al Ayuntamiento de Guardo (Palencia), el cual emite el siguiente informe:

*«En contestación a su escrito de fecha 17/10/03, con entrada en este Ayuntamiento el día 20/10/03, registro nº 200301003063; por el que se interesa información sobre queja presentada en esa institución, referencia Q/01-1573/02, y cuya petición, parece ser, se remonta a noviembre de 2002, por el presente tengo a bien Manifestar:*

*Que esta queja se basa en una situación de la que, como Alcalde de este Ayuntamiento, he comenzado a tener conocimiento, hace muy poco tiempo, habida cuenta que mi toma de posesión en dicho cargo, tuvo lugar el pasado mes de junio.*

*Que por el Técnico del Ayuntamiento de Guardo, se ha emitido informe sobre este particular, cuyo contenido es el siguiente:*

*(sic) “Que la queja a la que se refiere el escrito del Procurador del Común, está relacionada con el personal de obras y servicios que*

*han denunciado en varias ocasiones, ante la Inspección de Trabajo y al Procurador del Común de Castilla y León, la falta de un lugar adecuado para cambiarse al entrar y salir del trabajo.*

*En el ala Norte de la planta baja del edificio de la casa Consistorial, existe un local acondicionado debidamente con sala de reunión con calefacción, servicios higiénicos, duchas y lavabos; pero que se ha quedado pequeño para todo el personal de obras y servicios del que dispone el Ayuntamiento en la actualidad, con temporadas que varían de 30 a 45 operarios.*

*El Ayuntamiento siempre ha tenido la intención de solucionar dicho problema, proponiendo varias alternativas que nunca han llegado a cuajar, unas por lejanía al casco urbano y tajos de trabajo; otras por no disponer los locales para el personal, de los almacenes necesarios para la guarda de herramienta necesaria para cada servicio, con lo cual se perdería mucho tiempo en acudir a los tajos.*

*No obstante se sigue estudiando la alternativa más idónea para que el personal disponga de un local adecuado y a la vez satisfaga las necesidades de todos los servicios que el Ayuntamiento tiene encomendados.*

*Por todo lo expuesto, tengo que participarle que sobre esta problemática no podemos ofrecerle, ahora mismo, una solución definitiva, pero sí se está trabajando en el asunto, y esperamos*

*resolver esta cuestión dentro del primer semestre del próximo ejercicio. En cualquier caso debe saber que ya se están adoptando medidas para atender esta necesidad, por lo que en el Presupuesto General de este Ayuntamiento de Guardo, para el próximo ejercicio, se pretende habilitar una partida con dotación económica suficiente para hacer frente a los gastos que se puedan derivar de las actuaciones necesarias para solucionar, de forma satisfactoria para todos, tan justificada queja».*

Como el Ayuntamiento de Guardo esta dispuesto a solucionar totalmente el problema planteado por el personal de obras y servicios, esta institución procedió a darles traslado de la información recibida, comunicándoles que se procedía al archivo de la queja presentada, salvo que nos hicieran llegar nuevos motivos que justificasen lo contrario.

## **7.2. Valoración de cursos. Formación de listas de espera**

El expediente **Q/1336/03** se presentó en esta institución aludiendo a la circunstancia de que D. XX, había presentado solicitud para la inclusión en las listas de sustituciones temporales del SACYL, con la categoría de Auxiliar de Enfermería, de conformidad con la Resolución de 17 de marzo de 2003, de la Dirección General de Recursos Humanos de la Consejería de Sanidad y Bienestar Social de la Junta de Castilla y León (*BOCYL* de 20 de marzo).

Examinado el escrito de queja destacan los siguientes antecedentes.

Primero.- En el listado de personas admitidas y baremaciones totales, D. XX. constató que no le había sido puntuado el curso de “Auxiliar de Enfermería en Geriatria”, con una duración total de 350 horas, organizado por el Organismo Autónomo de Empleo y Desarrollo Rural de la Diputación de Salamanca, cofinanciado por el Ministerio de Administraciones Públicas y el Fondo Social Europeo.

Segundo.- Con fecha 6 de junio de 2003, presentó reclamación ante la Gerencia Regional de Salud para que por la Comisión Paritaria de Baremación se revisara su puntuación, y terminó solicitando que se le puntuara el curso de “Auxiliar de enfermería de geriatría”. Petición que fue desestimada.

Tercero.- A la vista del contenido de la queja, ésta fue admitida a tramite y solicitamos el preceptivo informe a la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Salamanca.

Cuarto.- La citada Delegación Territorial remitió el informe evacuado por la Gerencia de Salud de Área, en los siguientes términos:

*«La norma que regula la valoración del curso en cuestión es el Pacto sobre la cobertura de plazas con carácter temporal del personal estatutario de las instituciones sanitarias de la Gerencia Regional de Salud de Castilla y León (BOCYL nº 41, de 28 de febrero de 2003).*

*En su cláusula 7.2.c).a), se establece que se tendrán en cuenta aquellos méritos relacionados con la profesión o categoría objeto*

*de la convocatoria que hayan sido impartidos y/o acreditados por Organismos de la Administración Central o Autonómica, Universidades, Organismos o instituciones de las Administraciones Sanitarias Públicas, Inem u organismos competentes en materia de empleo de las Administraciones Autonómicas.*

*A la vista del contenido del párrafo anterior, se entiende que los organismos o instituciones locales no están incluidos dentro de aquellos que puedan acreditar formación en el ámbito del Pacto citado.*

*A lo largo de los últimos años, la experiencia nos dice que abrir a los organismos locales la acreditación de formación sanitaria, ha dado lugar a una inmensa cantidad de cursos de dudosa validez, acreditados por organismos locales como entidades acreditadoras de formación sanitaria.*

*Sobre el punto que indica que en el mes de octubre se realizaría una nueva valoración, lo que realmente se informó al interesado, es que de acuerdo con lo recogido en el Pacto de Contrataciones Temporales citado (cláusula 3), se efectuará una publicación de convocatoria en el último trimestre de cada año. Este aspecto, depende del órgano competente, es decir de la Dirección General de Recursos Humanos de la Gerencia Regional de Salud de Castilla y León».*

En base a los antecedentes expuestos, y tras el estudio de la normativa aplicable, esta institución estimo oportuno efectuar la siguiente Resolución a la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Salamanca:

*«Examinado el organigrama de la Diputación Provincial de Salamanca, hemos comprobado que dentro del Área de Bienestar Social y dependiente del Director de Área está incardinada La Coordinación de Servicios, de la que dependen directamente la Sección de Servicios Sociosanitarios y la Sección de Infancia y Discapacitados».*

Pues bien, la Sección de Servicios Sociosanitarios gestiona los siguientes centros dependientes de la Diputación de Salamanca:

Residencia Asistida Provincial de Salamanca

Residencia Mixta de Ciudad Rodrigo

Residencia de Válidos “Santa Rita” de Lumbrales

Centro de Salud Mental

Farmacia

Consorcio Hospitalario de Burgos

La Residencia asistida Provincial de Salamanca está destinada a personas mayores de 65 años asistidas, y a personas con 60 años o más con discapacidad psíquica con retraso mental leve o moderado, cuenta con

Servicios Técnicos Sociosanitarios, y Servicio de atención sanitaria 24 horas.

La Residencia Mixta de Ciudad Rodrigo está destinada a personas mayores de 65 años asistidas y válidas, y a personas con 60 años o más con discapacidad psíquica con retraso mental leve o moderado, cuenta con Servicios Técnicos Sociosanitarios, y Servicios de atención sanitaria 24 horas.

La Residencia de válidos “Santa Rita” de Lumbrales está destinada a personas mayores de 65 años válidas, cuenta con Servicios Técnicos Sociosanitarios, y Servicios de atención sanitaria 24 horas.

El Consorcio Hospitalario de Salamanca, depende de la Junta de Castilla y León y de la Diputación de Salamanca.

Ambas administraciones prestan atención psiquiátrica y psicológica a las personas que lo requieran a través del Consorcio Hospitalario que integra el conjunto de Servicios y Centros que a continuación se relacionan:

Equipos de Salud Mental

Unidad de Rehabilitación

Hospital de Día

Unidad de Tratamiento Alcohólico

Unidad de Trastornos Duales

Unidad de Convalecencia

## Centro de Rehabilitación Psicosocial

De lo expuesto anteriormente, inferimos que la Diputación Provincial de Salamanca es una Administración con funciones Sanitarias Públicas.

*«El Pacto sobre cobertura de plazas con carácter temporal del personal estatutario de las instituciones sanitarias de la Gerencia regional de Salud de Castilla y León, publicado en el BOCYL de 28 de febrero de 2003, establece en la cláusula 7.2, C).*

*1) Por la realización de otros cursos que hayan sido impartidos y/o acreditados por Organismos de la Administración Central o Autonómica, Universidades, Organismo o Instituciones de las Administraciones Sanitaria Públicas, Inem u Organismos competentes en materia de empleo de las Administraciones Autonómicas:*

*Por cursos de más de 100 horas de duración, a razón de 0,01 puntos por cada hora. El máximo de puntuación de este subapartado será de 6 puntos.*

*Por cursos de más de 10 horas y menos de 100, a razón de 0,01 puntos por hora. El máximo de puntuación de este subapartado será 4 puntos.*

*En consonancia con lo anteriormente dicho, y sentado que la Diputación Provincial de Salamanca, a pesar de ser una*

*Administración Local, es un Organismo con funciones Sanitarias Públicas, esta institución discrepa de la afirmación vertida en su escrito, cuando afirma de modo general que: A la vista del contenido del párrafo anterior, se entiende que los organismos o instituciones locales no están incluidos dentro de aquellos que puedan acreditar formación en el ámbito del Pacto citado.*

*No siendo la Diputación Provincial de Salamanca la única Administración Local que tiene atribuidas funciones sanitarias públicas, pues en aquellas provincias en que se haya optado por la gestión sanitaria a través de la figura consorcial, la Diputación respectiva estará obligada a dispensar a sus empleados, ya sean funcionarios, estatutarios o laborales, la formación continua correspondiente, convocando cursos, conferencias, etc. Y es en el ámbito sanitario, precisamente, donde más deben incidir debido a la importancia del servicio público que prestan».*

*3º.- En cuanto a la validez del curso de “Auxiliar de enfermería en geriatría”, con una duración de 350 horas, organizado por el Organismo Autónomo de Empleo y Desarrollo Rural de la Diputación Provincial de Salamanca, a juicio de esta institución, está garantizada por el Ministerio de Administraciones Públicas, pionero en la formación y perfeccionamiento de los empleados públicos y por el Fondo Social Europeo, ambos cofinanciando el mencionado curso.*

Por ello esta institución discrepa de a la afirmación vertida en su escrito, en el párrafo, cuarto cuando dice que: *“A lo largo de los últimos años, la experiencia nos dice que abrir a los organismos locales la acreditación de formación sanitaria, ha dado lugar a una inmensa cantidad de cursos de dudosa validez, acreditados por organismos locales muy pequeños en ocasiones”*. A juicio de esta institución, no se puede medir, en este asunto, a todos los organismos locales por igual, pues los medios y volumen de gestión de una Diputación Provincial no son comparables con los que cuenta una entidad local menor, valga de ejemplo, cuyo presupuesto a duras penas les llega, en algunos casos, para mantener el alumbrado de las vías públicas.

A la vista de todo lo expuesto, se formuló la siguiente resolución:

*«1º.- Que en lo sucesivo, en las convocatorias para la cobertura de plazas con carácter temporal del personal Estatutario de las Instituciones Sanitarias de la Gerencia Regional de Salud de Castilla y León, se puntúen los cursos que hayan sido convocados por las Diputaciones Provinciales que gestionen recursos sanitarios.*

*2º.- Para el caso concreto que nos ocupa, se tenga en cuenta el curso de “Auxiliar de enfermería en geriatría” de 350 horas, realizado por D. XX. XXX que se había presentado en la provincia de Salamanca para formar parte de las listas de empleo por la especialidad de Auxiliar de Enfermería».*

Esta institución consideró necesario poner en conocimiento de la Consejería de Sanidad la resolución efectuada anteriormente a la Delegación Territorial de Salamanca.

La administración ha estimado oportuno aceptar, con algunas matizaciones, nuestra resolución, que hemos comunicado al interesado en el expediente, en los siguientes términos:

*«En la actualidad está pendiente la aprobación de la Orden por la que reglará la cobertura temporal de puestos en las Instituciones Sanitarias, tras haber sido denunciado el Pacto que regulaba dicha materia.*

*En el baremo de méritos de la futura Orden está prevista la inclusión de los cursos sobre las materias que contendrá el propio baremo y que se convoquen por las distintas Administraciones Públicas, incluida la Administración Local».*

Por lo que se refiere al apartado 2 de la resolución, la Administración dice:

*«No se considera conforme a derecho valorar el curso en cuestión al autor de la queja, por cuanto, conforme al Pacto vigente, y de acuerdo con los motivos ya expuestos ante esa institución, la valoración del mismo se encuentra excluida del baremo. Pudiendo argumentar, a mayor abundamiento, el agravio comparativo con otros aspirantes que habiendo realizado el curso, u otros similares,*

*no lo hubieran alegado, o que habiéndolo alegado no hubiera sido tenido en cuenta».*

Con la contestación anterior dimos por finalizada la intervención de esta institución y se procedió al archivo del expediente.

### **7.3. Concursos de traslados de funcionarios docentes**

Las quejas que dieron lugar a la presente Resolución, todas ellas presentadas en los mismos términos, manifestaban su rechazo a la discriminación que, en opinión de los autores de la queja, se derivaba de las convocatorias de concurso de traslados del personal funcionario docente del Cuerpo de Maestros (Orden de 14 de octubre de 2002 de la Consejería de Educación y Cultura, publicada en el *BOCYL* de 17 de octubre) y del Cuerpo de Profesores de Enseñanza Secundaria (Orden de 14 de octubre de 2002 de la Consejería de Educación y Cultura, publicada en el *BOCYL* de 21 de octubre).

Según se afirmaba en los escritos de queja, en la Base Duodécima de la convocatoria señalada con la letra C del concurso de traslados de maestros se dispone que los maestros funcionarios de carrera con destino provisional en la Comunidad de Castilla y León que, estando en servicio activo o servicios especiales, nunca hayan obtenido destino definitivo, deberán incluir en su petición de participación en el concurso, al menos, una provincia de las que integran la Comunidad Autónoma. En el caso de que el maestro solicite más de una provincia deberá consignarlas por orden

de preferencia, y no será destinado de oficio a una provincia distinta de las solicitadas libremente.

Por el contrario, la Base Novena punto F de la Orden de 14 de octubre de 2002, referente a los profesores de Educación Secundaria con destino provisional que durante el curso 2002-2003 estuvieran prestando servicios en centros dependientes de la Consejería de Educación y Cultura, dispone que a los profesores que no concursen o, haciéndolo, no soliciten suficiente número de plazas vacantes, se les adjudicará libremente destino definitivo en plazas de las especialidades de las que sean titulares en centros docentes dependientes de la Consejería de Educación y Cultura.

El núcleo fundamental de las quejas se puede concretar en la siguiente conclusión: Los funcionarios del Cuerpo de Maestros en destino provisional tienen la facultad de solicitar una sola provincia de destino definitivo y la Consejería de Educación y Cultura no les destinará de oficio a una provincia distinta de las que hayan solicitado libremente. Sin embargo, a los profesores de Educación Secundaria con destino provisional, se les cercena la posibilidad de solicitar solamente una provincia de destino definitivo y se les priva de la facultad de no ser destinados de oficio a una provincia distinta de las que hayan solicitado.

Admitidas las quejas a trámite, se solicitó información a la Consejería de Educación y Cultura sobre las motivaciones por las que esa Consejería había utilizado un criterio distinto en las convocatorias de concursos de traslados del Cuerpo de Maestros y de Profesores de

Educación Secundaria, en lo relativo a la posibilidad de trasladar de oficio a los participantes en el concurso que tuvieran destino provisional a una provincia distinta de las que hubiesen solicitado libremente.

En primer lugar, y respecto a una cuestión no requerida en la petición de información, la precitada Consejería informó que la obligación de los funcionarios docentes en destino provisional de participar en el concurso de traslados *“tiene como fin adjudicar un destino definitivo a aquellos funcionarios que, con carácter general, se encuentren en situación de provisionalidad, consiguiendo con ello una estabilidad como mínimo bianual en la prestación del servicio en el centro de destino y por consiguiente afectando de manera positiva tanto en la adecuada planificación del funcionamiento de los centros docentes como en la continuidad pedagógica de los alumnos que el derecho a la educación requiere”*.

Analizando la cuestión concreta expuesta en las quejas, la Consejería de Educación y Cultura manifiesta que los funcionarios pertenecientes al Cuerpo de Maestros tienen una serie de peculiaridades frente al Cuerpo de Profesores de Enseñanza Secundaria que les hace tener un tratamiento diferente. Así, se dice que *“por ejemplo, por un lado, poseen una norma específica de provisión de puestos de trabajo establecida en el Real Decreto 895/1989, de 14 de julio; por otro, la Orden de 1 de junio de 1992, relativa al desplazamiento de sus puestos de trabajo por modificación o supresión de los mismos o el propio Real Decreto*

*2112/1998, de 2 de octubre, que regula los concursos de traslados de ámbito nacional para el personal docente no universitario que establece una diferencia de tratamiento en supuestos idénticos para funcionarios del Cuerpo de Maestros, frente a aquéllos que pertenecen a otros Cuerpos”.*

Asimismo, y sin hacer referencia a ninguna sentencia concreta, la Consejería de Educación y Cultura considera que *“conviene tener presente lo señalado por diversas sentencias del Tribunal Supremo que al reconocer la existencia de normas distintas para resolver problemas de concurrencia dentro de cada Cuerpo no se puede hablar de desigualdad ante la Ley, dado que no se trata de comparaciones de diferentes posiciones ante una misma norma sino la comparación de normas distintas, no siendo esa diferencia lesiva al principio de igualdad”.*

Finalmente, la Consejería cita dos características que hacen que los funcionarios del Cuerpo de Maestros, a diferencia del profesorado de Educación Secundaria, pueda solicitar únicamente una provincia. Dichas características, según la Administración educativa, suponen la existencia de unos hechos basados en criterios de carácter objetivo, por lo que las convocatorias de los concursos de traslados no supondrían una alteración del principio de igualdad.

Se trataría de lo siguiente:

Los funcionarios del Cuerpo de Maestros, además de la especialidad por la que accedieron al citado Cuerpo, son generalistas y pueden ocupar puestos de trabajo de Educación Primaria. Por tanto, de

entrada poseen doble especialidad lo que, unido a la necesidad de realizar la formación permanente de cien horas como mínimo cada seis años, supone que gran parte de dichos funcionarios poseen tres especialidades, facilitando con ello la posibilidad de obtener destino definitivo de una manera más rápida al poder optar a varios puestos.

Existe un mayor número de centros públicos de Infantil y Primaria a los que pueden realizar sus peticiones dispersos por toda la geografía de la Comunidad de Castilla y León (un total de 994), a diferencia de lo que ocurre con los Institutos de Educación Secundaria, que únicamente están ubicados en capitales de provincia y municipios importantes (205).

A la vista de los argumentos expuestos en los escritos de queja y atendiendo a los razonamientos de la Consejería de Educación y Cultura que se acaban de citar, procede examinar a continuación si el desigual tratamiento realizado por la Consejería de Educación y Cultura a los dos cuerpos de Profesorado resulta contrario al derecho constitucional de igualdad contemplado en el art. 14 de la Carta Magna.

Como ya se ha señalado en anteriores trabajos de esta Institución, la Sentencia del Tribunal Constitucional 119/2002, de 20 de mayo, reiterando la doctrina constitucional existente desde la Sentencia 22/1981, de 2 de julio, ha advertido que el principio de igualdad no implica en todos los casos un tratamiento legal igual con abstracción de cualquier elemento diferenciador de relevancia jurídica, de manera que no toda desigualdad de trato normativo respecto a la regulación de una determinada materia supone

una infracción del mandato contenido en el art. 14 CE, sino tan sólo las que introduzcan una diferencia entre situaciones que puedan considerarse iguales, sin que se ofrezca una justificación objetiva y razonable para ello, pues, como regla general, el principio de igualdad exige que a iguales supuestos de hecho se apliquen iguales consecuencias jurídicas y, en consecuencia, veda la utilización de elementos de diferenciación que quepa calificar de arbitrarios o carentes de una justificación razonable.

En suma, el juicio de igualdad es 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.

Ante lo expuesto, el siguiente paso consistirá en valorar si el tratamiento desigual realizado por la Consejería a los funcionarios del Cuerpo de Maestros y a los funcionarios del Cuerpo de Profesores de Enseñanza Secundaria está suficientemente motivado en criterios o elementos de carácter objetivo.

El art. 2.2 del Real Decreto 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, dispone -sin distinguir entre el Cuerpo de Maestros y el Cuerpo de Profesores de Educación Secundaria- que los funcionarios que deban obtener su primer destino definitivo y todos aquellos otros para los que así se establezca en la normativa que les sea de aplicación están obligados a participar en la forma que determinen las respectivas convocatorias y que, de no hacerlo, serán destinados de oficio, dentro de la Comunidad Autónoma en la que presten servicios con carácter provisional a puestos para cuyo desempeño reúnan los requisitos exigidos. Por lo tanto, corresponderá a la Comunidad de Castilla y León determinar, respecto a los citados cuerpos docentes, si la adscripción de oficio se reduce exclusivamente a una provincia, si afecta a las provincias solicitadas por los concursantes o si, por el contrario, esa opción se extiende a todas las provincias integrantes de la Comunidad de Castilla y León.

Es cierto, como expone la Consejería de Educación y Cultura en el informe remitido a esta Procuraduría, que los funcionarios pertenecientes al Cuerpo de Maestros tienen unas peculiaridades propias. Así, por ejemplo, se hace mención a una norma específica de provisión de puestos de trabajo, constituida por el Real Decreto 895/1989, de 14 de julio, norma reglamentaria referida a Centros Públicos de Preescolar, Educación General Básica y Educación Especial. Ahora bien, esta norma específica debe ser convenientemente matizada en la actualidad, una vez producida la

implantación definitiva del sistema previsto en la Logse, lo que ha dado lugar a la división de la extinta Educación General Básica en dos tramos: la primera correspondiente a la actual Educación Primaria y la segunda ocupa un tramo de la Educación Secundaria Obligatoria.

El segundo y último argumento objetivo, expuesto por la Consejería de Educación y Cultura respecto al tratamiento desigual de los Maestros y de los Profesores de Educación Secundaria en el último concurso de traslados del personal docente, es el hecho de que existe un mayor número de centros públicos de Infantil y Primaria en la geografía de la Comunidad de Castilla y León (994), a diferencia de lo que ocurre con los Institutos de Educación Secundaria (205). Pues bien, esta Institución considera que este dato objetivo no sirve de fundamento al tratamiento desigual realizado desde la Administración educativa, en tanto que si existen menos centros docentes de un determinado nivel educativo, parece razonable pensar que también descenderá, al menos en parte, el volumen de personal de dichos centros.

Esta Procuraduría, en el examen de la normativa aplicable a las reclamaciones planteadas, ha observado diversas circunstancias que suponen que el régimen aplicable a los Maestros que prestan sus servicios en Centros Docentes de Educación Secundaria es similar al de los Profesores de Educación Secundaria. En efecto, la definitiva entrada en vigor del sistema educativo diseñado en la Logse ha implicado que la docencia de la Educación Secundaria Obligatoria es impartida

conjuntamente por Maestros y Profesores de Educación Secundaria, los cuales comparten alumnos y grupos escolares, lo que debería dar lugar a un igual tratamiento de ambos cuerpos de funcionarios docentes.

La propia normativa autonómica, en concreto la Orden de 5 de septiembre de 2002, de la Consejería de Educación y Cultura, por la que se regula la organización y el funcionamiento de los Centros de Educación Obligatoria dependientes de la Comunidad de Castilla y León, al regular una cuestión de tanta importancia como el horario de los profesores (arts. 103 a 127), otorga un mismo trato a los profesores de Educación Secundaria Obligatoria, independientemente de que procedan del Cuerpo de Maestros o del Cuerpo de Profesores de Educación Secundaria. De esta regulación se desprende, desde un punto de vista objetivo, que la propia Administración autonómica ha previsto en la materia citada un trato igual para los dos cuerpos de funcionarios docentes.

Desde otro punto de vista, la Orden de 15 de diciembre de 2002, de la Consejería de Educación y Cultura, por la que se establece la analogía retributiva del profesorado de la enseñanza concertada con el profesorado de la enseñanza pública, se dicta como corolario del Acuerdo Social para la mejora de la calidad y el empleo en el sector de la enseñanza de la Comunidad de Castilla y León de julio de 1999 y del Acuerdo por la mejora del sistema educativo de Castilla y León de diciembre del mismo año. En estos acuerdos, entre otras medidas, se encuentran las tendentes a posibilitar un proceso de homologación progresiva del profesorado de los

centros concertados con el de los centros públicos. El proceso de homologación del profesorado de los centros concertados implica que sus condiciones laborales se van a ver asimiladas con las de los profesionales docentes de los centros públicos, adquiriéndose en la precitada Orden el compromiso de llevar adelante una adecuación retributiva del profesorado de la enseñanza concertada en cinco tramos de financiación.

Como bien se sabe, la selección del personal docente en los centros concertados se realiza, siempre de conformidad a los requisitos de titulación que la legislación vigente impone, pero con plena autonomía de los centros docentes. En el supuesto de los profesores que han sido contratados de manera indefinida, ello supone que su adscripción será permanente al centro que les ha incorporado a su plantilla, de manera que, en principio, no serán sometidos a movilidad alguna. Esta realidad es radicalmente distinta para los profesores de Institutos de Educación Secundaria que se encuentren en situación de provisionalidad, pues, al menos el año 2002, se han visto obligados a solicitar todos los destinos vacantes en la Comunidad de Castilla y León, pudiendo ser adscritos de oficio por la Consejería de Educación y Cultura a cualquier destino vacante en cualquier provincia del territorio regional.

En definitiva, el juicio de igualdad es un juicio que adolece de marcados rasgos de subjetividad y en el caso que nos ocupa existen argumentos que podrían justificar, tanto en un sentido como en otro, el sentido concreto de la decisión adoptada, en lo concerniente a la

posibilidad de adjudicar destinos de oficio a los Profesores de Educación Secundaria a lo largo del territorio regional. Sin embargo, esta Procuraduría considera que el simple hecho de que funcionarios de cuerpos docentes que comparten centro de educación secundaria, aulas y alumnos se vean sometidos a una normativa parcialmente distinta en una cuestión tan relevante como los concursos de traslados es algo que, cuando menos, suscita razonables dudas sobre su posible constitucionalidad, en tanto que unos (maestros) verán limitada su movilidad a las provincias que pidan libremente -debiendo solicitar una como mínimo-, mientras que otros (Profesores de Educación Secundaria) podrán verse trasladados -lo pidan o no- a cualquier enclave de la Comunidad, con consecuencias personales y económicas de muy difícil reparación, máxime teniendo en cuenta la gran extensión territorial de la Comunidad de Castilla y León.

A la vista de las reflexiones citadas, se adoptó la siguiente resolución:

*“Que ante los argumentos expuestos, y dada la razonable duda existente sobre la constitucionalidad de la base novena punto F) de la Orden de la Consejería de Educación y Cultura de 14 de octubre de 2002, por la que se convocaba concurso de traslados del personal funcionario del Cuerpo de Profesores de Enseñanza Secundaria, se revise dicha base para la próxima convocatoria con el fin de unificar el criterio sobre la posibilidad de adjudicación de destino de oficio únicamente a la/s provincia/s solicitada/s*

*libremente por los funcionarios docentes que presten sus servicios en los Centros de Educación Secundaria Obligatoria, dependientes de la Consejería de Educación y Cultura, independientemente de su pertenencia al Cuerpo de Maestros o al Cuerpo de Profesores de Educación Secundaria”.*

En la posterior comunicación de la entonces Consejería de Educación y Cultura se me indicaba que se había decidido aceptar la citada Resolución. Según se afirmaba en el citado escrito, *“en los próximos concursos de traslados se procederá a valorar la determinación de criterios similares para ambos cuerpos docentes relativos a la obtención de destino de oficio en el ámbito territorial de la Comunidad de Castilla y León, los cuales, asimismo, deberán ser presentados a negociación a las organizaciones sindicales del sector educativo no universitario”.*

Sin embargo, y a pesar de lo que se exponía en dicha comunicación, la Consejería de Educación ha mantenido el criterio de la adjudicación de destinos de oficio a los funcionarios del Cuerpo de Profesores de Educación Secundaria, lo que ha dado lugar a una impugnación de la última convocatoria en el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Valladolid.

#### **7.4. Fondo de mejora para la calidad de los servicios públicos**

En la queja **Q/1503/03** se hacía alusión al Acuerdo de 9 de abril de 2003, para la distribución y reparto de cantidades del Fondo de Adecuación Retributiva para la mejora de la calidad de los servicios públicos.

En el caso concreto de la reclamante, se trataba de una trabajadora fija de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, con la categoría de Ordenanza, la cual ingresó en la Administración autonómica en el año 1996. La trabajadora, en fecha 30 de enero de 2002, pasó a la situación de excedencia por cuidado de hijo, al amparo de lo establecido en el I Convenio Colectivo para el Personal Laboral al servicio de la Administración General de la Comunidad Autónoma y de la Gerencia de Servicios Sociales. La duración de la excedencia ascendió a un año y, por consiguiente, la trabajadora se reincorporó a su puesto de trabajo el 1 de febrero de 2003.

El motivo de la queja es que, encontrándose en servicio activo a fecha 31 de marzo de 2003, ve denegada su solicitud de abono de la paga única de 156 € contemplada en el citado Acuerdo, al no tener acreditado un periodo de servicios efectivos de 6 meses o 180 días inmediatamente anteriores al 31 de marzo. Contra la denegación del abono de la paga única, la interesada interpuso reclamación previa a la vía laboral que fue desestimada por la Secretaría General de la entonces Consejería de Industria, Comercio y Turismo.

Como referencia fundamental, se indicó que la Administración había actuado de plena conformidad al Acuerdo adoptado por la Consejería de Presidencia y Administración Territorial y las organizaciones sindicales UGT, CCOO, CSI-CSIF y USCAL, en virtud de su autonomía colectiva. Esto es, la Administración se limitó a aplicar estrictamente el acuerdo

adoptado por ella misma junto a los legítimos representantes de los empleados públicos, por lo que no cabe realizarla reproche alguno en este sentido.

Además, se señaló que esta Procuraduría carece de competencia para revocar o suplantar los acuerdos adoptados por la Administración autonómica y los legítimos representantes de los empleados públicos, y que una reforma de su contenido debería pasar por una nueva declaración de voluntad de las partes firmantes del Acuerdo.

En consecuencia, la Resolución de la Secretaría General de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo por la que se desestima la reclamación previa interpuesta por la autora de la queja responde fielmente a los requisitos exigidos en el Acuerdo:

a) Que los empleados públicos se encuentren en servicio activo o situación equivalente en el ámbito laboral a fecha 31 de marzo de 2003.

b) Que tengan acreditado un periodo de servicios efectivos prestados de 6 meses o 180 días inmediatamente anteriores al 31 de marzo de 2003. A estos efectos se entenderán como servicios efectivos todos los prestados en situación de servicio activo.

c) Que no estén incluidos en el ámbito de aplicación del Acuerdo Marco sobre ordenación de los Recursos Humanos de la Gerencia Regional de Salud.

Ahora bien, una cosa es que la extinta Consejería de Industria, Comercio y Turismo proceda a denegar la paga única solicitada por la autora de la queja de conformidad a las prescripciones contenidas en el Acuerdo y otra muy distinta es que alguna de sus cláusulas pudiera ser revisable en un futuro por considerarse injusta.

La situación expuesta en la reclamación era la siguiente: la trabajadora ve denegada su petición, porque a pesar de encontrarse en servicio activo el día 31 de marzo de 2003 (se reincorporó a su puesto de trabajo el 1 de febrero), no acredita un periodo de servicios efectivos prestados de 6 meses o 180 días inmediatamente anteriores al 31 de marzo de 2003 (dado que con anterioridad al 1 de febrero estuvo un año disfrutando una excedencia por cuidado de hijo). Por el contrario, aquellos empleados públicos que se encuentren a fecha 31 de marzo de 2003 en la situación administrativa de excedencia por cuidado de familiares, independientemente del periodo que tengan acreditado de servicios efectivos, van a ver reconocido el abono de la paga contemplada en el Acuerdo.

Por lo tanto, se pudo observar que existía un trato diferente en el Acuerdo a los empleados públicos que hubieran disfrutado un periodo de excedencia para el cuidado de familiares. Así, a los empleados públicos que en fecha 31 de marzo de 2003 se encontraban en dicha situación de excedencia se les reconoció la paga, mientras que a aquellos que, habiendo disfrutado la excedencia por cuidado de familiares, se encontraban en

servicio activo en la citada fecha por un periodo inferior a 6 meses o 180 días se les denegó la ayuda.

Existía, en consecuencia, un tratamiento diferenciado a efectos de la concesión de la paga única reconocida en el Acuerdo a los empleados públicos que se encontraban en situación de excedencia voluntaria por cuidado de familiares, dependiendo de si en una fecha puntual (el 31 de marzo) se encontraban en esa situación o si la habían disfrutado recientemente. Y este hecho va a ser fundamental, en tanto que el disfrute por los empleados públicos de la excedencia por cuidado de familiares a fecha 31 de marzo va a suponer el reconocimiento de la paga, mientras que el disfrute de la excedencia en fechas anteriores al 31 de marzo, cuando hayan transcurrido menos de seis meses desde la reincorporación hasta esa fecha va a dar lugar a la denegación de tal paga, sin que exista motivo aparente para realizar tal discriminación.

De este razonamiento se desprende que el Acuerdo prevé un tratamiento distinto a unos excedentes por cuidado de familiares frente a otros. Beneficia a quienes sigan en excedencia en fecha 31 de marzo de 2003 y perjudica a quienes han disfrutado la excedencia y se reincorporaron al servicio activo en un periodo inferior a los 6 meses o 180 días contemplados en el Acuerdo.

Esta Procuraduría interpretaba que el Acuerdo de 9 de abril de 2003 tiene como una de sus finalidades principales que los empleados públicos en situación de excedencia por cuidado de familiares reciban la misma

consideración que los empleados en servicio activo o situación asimilada. Por ello, llama la atención que se adopte un criterio discriminatorio con los empleados reincorporados a sus respectivos puestos de trabajo tras finalizar su periodo de excedencia.

Todo ello nos llevó a concluir que, en atención a los principios constitucionales de igualdad y justicia, sería aconsejable reconsiderar para próximos Acuerdos el criterio adoptado en el Acuerdo de 9 de abril de 2003, en el sentido de dar el mismo tratamiento a todos los excedentes por cuidado de familiares, independientemente de la situación que tengan en la fecha concreta de referencia.

La cláusula general de igualdad del art. 14 CE, se configura como un derecho subjetivo de los ciudadanos a obtener un trato igual, que obliga y limita a los poderes públicos a respetarlo y que exige que los supuestos de hecho iguales sean tratados idénticamente en sus consecuencias jurídicas y que, para introducir diferencias entre ellos, tenga que existir una suficiente justificación de tal diferencia, que aparezca al mismo tiempo como fundada y razonable, de acuerdo con criterios y juicios de valor generalmente aceptados, y cuyas consecuencias no resulten, en todo caso, desproporcionadas (STC 119/2002, de 20 de mayo).

Y en el caso que nos ocupa, esta Procuraduría no encontró motivos suficientes para ver justificado el trato discriminatorio que en este caso concreto recibió la autora de la queja por haberse reincorporado a su puesto de trabajo frente al resto de excedentes por cuidado de familiares. Dicho de

otra manera, se está penalizando al trabajador excedente que se incorpora a su puesto de trabajo mientras que a los empleados públicos que siguen en excedencia se les reconoce la paga.

En conclusión, esta Procuraduría consideró que no cabía hablar de irregularidad en la actuación de la Administración autonómica, en tanto en cuanto se había limitado a aplicar las disposiciones contenidas en un Acuerdo adoptado con los legítimos representantes de los empleados públicos. No obstante, y a la vista del caso concreto planteado en la reclamación, sería conveniente reformar el criterio establecido para los trabajadores excedentes por cuidado de familiares, en el sentido de dar el mismo tratamiento a efectos del reconocimiento de la paga única contemplada en el Acuerdo a los empleados públicos que a la fecha que se determine (en este caso, el 31 de marzo de 2003) se encuentren en excedencia y a los empleados que habiendo ejercitado la excedencia se hubiesen incorporado a su puesto de trabajo en los 6 meses anteriores a dicha fecha.

Ante lo expuesto, se remitió a la Consejería de Presidencia y Administración Territorial la siguiente Resolución:

*“Que, previa negociación con los representantes de los empleados públicos y en atención a los argumentos expuestos anteriormente, se reconsidere la exigencia de acreditación de servicios efectivos de 6 meses o 180 días anteriores a los empleados públicos que hubieran estado en situación administrativa de excedencia por*

*cuidado de familiares en los Acuerdos que en un futuro se celebren para la distribución de cantidades del Fondo de Adecuación Retributiva para la mejora de la calidad de los servicios públicos”.*

La citada Consejería manifestó la aceptación de su Resolución para futuras negociaciones sin perjuicio de lo que en virtud de su autonomía, se acuerde por los sujetos negociadores.

#### **7.5.Traslado por motivos de salud y acoso laboral**

El expediente de queja **Q/1492/02**, tiene su origen en un reclamación presentada por un trabajador de la Administración de la Comunidad de Castilla y León de la categoría profesional de Auxiliar de Enfermería, el cual fue declarado en situación de Incapacidad Permanente Total para su profesión habitual desde el 22 de febrero de 2002. Por tal motivo, el trabajador solicitó, al amparo de lo previsto en el entonces vigente Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, un nuevo puesto de trabajo compatible con su situación. Tramitado el pertinente procedimiento, la Dirección General de la Función Pública adjudicó al trabajador un puesto de su mismo Grupo profesional, concretamente de Auxiliar de Biblioteca, en el Servicio Territorial de Cultura de Soria.

Esta problemática guarda íntima relación con la que ya tuve ocasión de exponer en mi informe del año 2001, si bien en este caso las connotaciones tienen un carácter muchísimo más grave, dado que se han llegado a producir consecuencias para la salud del trabajador, según se cita

en la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social de Soria sobre el asunto sometido a debate, condenando a la Junta de Castilla y León.

En el escrito de queja, el interesado advertía que “muchos compañeros en mi misma situación fueron recolocados en puestos iguales al mío en las distintas provincias de Castilla y León” y que “el 100% de estos compañeros no superaron el periodo de prueba de tres meses dispuesto en el art. 26, en relación con el art. 9 punto 8 del Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León”. Por ello, el autor de la queja se dirigió a esta Procuraduría, ante el convencimiento de no ser evaluada durante el periodo de prueba con objetividad, algo que ratificó personalmente en comparecencia realizada ante esta Institución, cuando llevaba cuatro días prestando servicios en la Biblioteca Pública de Soria, en los cuales, según manifestó, la Directora del centro y los compañeros ponían todo tipo de impedimentos que obstaculizaban el desempeño de su puesto de trabajo.

En cumplimiento de lo establecido en el art. 14 de la Ley reguladora de esta Institución, se dio traslado a la Dirección de la Biblioteca Pública de Soria y al Servicio Territorial de Cultura de Soria de los hechos significados en el escrito de queja para que respondieran por escrito sobre tales hechos y adjuntaran, en su caso, los documentos y testimonios que considerasen adecuados. En la contestación remitida por la Dirección de la Biblioteca se negaron los hechos denunciados en la reclamación, considerando que era absolutamente falso que hubiera

existido acoso laboral alguno contra el autor de la queja. Por su parte, el Jefe del Servicio Territorial de Cultura de Soria informó que la actuación de la Biblioteca Pública de Soria y de ese Servicio Territorial “se rige por el más absoluto respeto a la legalidad” y que no se tenía conocimiento de ningún tipo de conducta irregular del personal de la Biblioteca y, en particular, de su Dirección hacia el interesado.

Inicialmente, debe subrayarse que no es la primera vez que esta Procuraduría tiene conocimiento de la existencia de problemas en los traslados de puestos de trabajo, por motivos de salud, a puestos de Auxiliares de Biblioteca. En efecto, en el año 2001 se tramitó un expediente de queja con unos condicionantes sustancialmente idénticos a los del presente expediente, y que concluyó con una Resolución dirigida a la Consejería de Presidencia y Administración Territorial, en la que se propuso profundizar en los instrumentos de coordinación interadministrativa, con el fin de garantizar en la mayor medida posible el acierto en la decisión del nuevo puesto de trabajo, adjudicado a los trabajadores que debieran ser trasladados por motivos de salud. Con ello, se trataría de evitar situaciones como la acaecida en el expediente del año 2001, en el cual el trabajador trasladado por motivos de salud vio por dos veces denegada la superación del periodo de prueba por no poseer los conocimientos técnicos necesarios para desempeñar los puestos de trabajo de Auxiliar de Biblioteca y Verificador, respectivamente.

Además de la queja tramitada por esta Procuraduría en el año 2001 a la que se ha hecho alusión, en la tramitación de este expediente se ha tenido conocimiento de algunos otros casos, en los que han concurrido circunstancias muy similares. Así, podría hacerse mención a un trabajador trasladado por motivos de salud también a un puesto de Auxiliar de Biblioteca, en este caso en la localidad de Segovia, el cual elevó una reclamación al Comité de Empresa de la Administración autonómica en Segovia por la desconsideración de los empleados de la Biblioteca hacia su persona. En este caso, llamaba la atención la solicitud de información por escrito elevada por el interesado al Director de la Biblioteca Pública de Segovia sobre el programa informático utilizado en la Biblioteca, ante la falta de información verbal facilitada tanto por el Director como por el resto de la plantilla. Y también cabe resaltar que en este caso se llegó a incoar un expediente disciplinario por los hechos sucedidos en la Biblioteca de Segovia.

En consecuencia, estamos ante una situación reiterada que se manifiesta en que los trabajadores trasladados por motivos de salud a puestos de Auxiliar de Biblioteca ven sistemáticamente denegada la superación del periodo de prueba, existiendo suficientes indicios de los que se puede deducir que el trato recibido por estos trabajadores no ha sido el deseable, al no recibir el apoyo mínimo necesario que requiere cualquier trabajador para el desempeño de un nuevo puesto de trabajo.

En el asunto que nos ocupa, la Consejería de Presidencia y Administración Territorial, en cumplimiento de la normativa aplicable, resolvió trasladar al trabajador autor de la queja a un puesto de Auxiliar de Biblioteca, adaptado a su estado de salud, y aclara, como no podía ser de otra manera, que la capacidad del trabajador para realizar las tareas de su nuevo puesto de trabajo no puede ser objeto de valoración *a priori*. Dicha Consejería, siendo consciente de las deficiencias del sistema de traslados por motivos de salud, exponía en su informe que *“dentro del proceso negociador de un nuevo Convenio Colectivo está prevista la modificación del citado procedimiento, con el fin tanto de mejorar el sistema como de evitar la producción de resultados no previstos ni queridos y que asimismo dé respuesta más satisfactoria y eficaz a las expectativas tanto de la Administración de cara a la prestación de un mejor servicio a los ciudadanos, como de los trabajadores que por causa de salud solicitan un cambio de puesto de trabajo que se adapte a su situación”*. Esta modificación, como es sabido, viene incorporada en el Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Administración autonómica vigente desde el 1 de enero de 2003.

Estudiando la diversa documentación obrante en el expediente, esta Procuraduría pudo llegar a concluir que en este supuesto existían elementos probatorios suficientes que demostraban que el interesado no había sido valorado con objetividad en el desempeño de sus funciones y, más aun, que el trato que había recibido por parte de la Directora y de los compañeros de

la Biblioteca Pública de Soria no había respondido aparentemente a cauces de normalidad.

En primer lugar, se hizo mención a la declaración realizada por unanimidad por el Comité de Empresa competente sobre la situación laboral que estaba sufriendo el trabajador trasladado durante el periodo de prueba, en la que se denunciaba el rechazo a la forma de comportarse la Dirección del Centro y la desconsideración realizada por algunos compañeros en la jornada laboral, con el consentimiento de la Dirección del Centro. Esta denuncia, remitida a la Comisión Paritaria de Interpretación y Aplicación del Convenio Colectivo, fue a su vez remitida a la entonces Consejería de Educación y Cultura sin que conste en esta Procuraduría que la citada Consejería haya dado trámite alguno a la misma.

Dos elementos probatorios demuestran que el trabajador no fue valorado con objetividad en el periodo de prueba: El primero es la existencia de una Resolución de la Dirección General de la Función Pública, en la que se da por rescindido ese periodo de prueba a fin de adjudicar un nuevo puesto de trabajo al interesado. Esta rescisión del periodo de prueba acordada por la propia Administración parece implicar que no existían elementos de juicio objetivos para determinar la superación o no superación del correspondiente periodo de prueba.

El segundo elemento acreditativo del trato discriminatorio del trabajador trasladado a la Biblioteca Pública de Soria, que conlleva tintes de extrema gravedad, es la existencia de un informe médico de

Urgencias del Hospital General de Soria en el que se determina textualmente como impresión diagnóstica “*ansiedad-depresión secundaria por problema laboral*”. El informe aludido fue confirmado en todos sus extremos por la Psicóloga de la Unidad de Salud Mental del Centro de Salud Mental adscrito al Centro de Atención Primaria de Soria, cuyo juicio diagnóstico fue el siguiente: *Trastorno adaptativo mixto con ansiedad y estado de ánimo depresivo*.

La presunción de que no se ha valorado con objetividad el desempeño del puesto de trabajo de Auxiliar de Biblioteca de todos los trabajadores trasladados por motivos de salud en general, y del autor de la queja, en particular, parece obedecer al hecho de que los trabajadores titulares de dichos puestos entienden que los trabajadores trasladados por motivos de salud darían lugar a una “falta de profesionalidad” y a “una preocupación por el inevitable y progresivo deterioro del servicio”. En este sentido, el Diario El Adelantado de Segovia de 6 de octubre de 2000, en su página 3, dentro del apartado de Opinión, contiene una columna firmada por los Auxiliares de la Biblioteca Pública de Segovia, en la que se critica lo que se denomina una “política indiscriminada de traslados”. Esta corriente de opinión es compartida, al parecer, por los restantes directores de biblioteca y auxiliares de biblioteca de la Administración autonómica, constanding en poder de esta Procuraduría de un escrito de protesta de los auxiliares de biblioteca de Burgos sobre la cobertura de las plazas vacantes de Auxiliar de Biblioteca por personal, a su entender, no cualificado.

Estas críticas, compartidas por varios directores de las bibliotecas de la Consejería de Educación y Cultura, son fácilmente desmontables, en tanto que el propio texto del Convenio Colectivo, al definir la categoría de Auxiliares de Biblioteca, no exige ningún tipo de titulación específica, sino únicamente el Bachiller o la Formación Profesional de Grado Superior o equivalente. El propio Convenio, al definir sus funciones, dice que “realizan funciones de apoyo al personal titulado en trabajos que requieren cierto grado de conocimiento teórico y práctico de las técnicas bibliotecarias”. Ahora bien, si la exigencia de los conocimientos de las técnicas bibliotecarias se lleva a un extremo restrictivo, como así lo vienen haciendo los directores de las bibliotecas públicas, ello implicaría que el traslado de los trabajadores afectados por problemas de salud sería inviable, en tanto que todas las categorías profesionales (incluida la de Auxiliar de Biblioteca, que no requiere una titulación concreta) exigen unas capacidades o aptitudes particulares para su desempeño.

Otro argumento digno de ser destacable y que reafirma la idea de que los traslados a los puestos de Auxiliar de Biblioteca no han respondido a la multiplicidad de informes evacuados por los órganos administrativos previamente a la adjudicación del puesto, es el hecho acreditado de que de todos los trabajadores destinados a puestos de Auxiliar de Biblioteca como consecuencia de una incapacidad permanente, ninguno ha superado el periodo de prueba (PE 3616-II, *BOCCYL* nº 274, de 27 de noviembre). En este sentido, llama la atención que ni siquiera uno sólo de los trabajadores trasladados han podido superar el periodo de prueba, cuando, como ya se

indicó, el Convenio Colectivo no exige ningún tipo de titulación universitaria específica para el desempeño del puesto de Auxiliar de Biblioteca.

En la respuesta emitida por la entonces Consejería de Educación y Cultura a la citada pregunta parlamentaria escrita, únicamente se hacía indicación de un trabajador de la provincia de Soria que estaba pendiente de la finalización del periodo de prueba (precisamente el autor de la queja). Los motivos de la no superación del periodo de prueba, según se publicó en el *BOCCYL*, se centraban básicamente en la falta de posesión de conocimientos teóricos y prácticos de biblioteconomía, algo que ni directa ni indirectamente exige el Convenio Colectivo vigente en la Administración de la Comunidad de Castilla y León para acceder a la categoría de Auxiliar de Biblioteca.

Así pues, todo hace indicar que en los traslados por motivos de salud a puestos de trabajo de Auxiliar de Biblioteca se podría estar ante un conflicto de intereses, manifestado en el hecho de que no se informa positivamente la superación del periodo de prueba por los trabajadores trasladados de otras categorías. Y en torno a esta apreciación, sorprende que ni uno sólo de los trabajadores trasladados haya podido superar el periodo de prueba y que, al menos, varios de ellos han tenido importantes problemas laborales durante su estancia en las diversas Bibliotecas Públicas, incluso dando lugar a bajas laborales debidamente acreditadas.

La relación que surge entre la Administración que traslada a los trabajadores por motivos de salud en uso de sus competencias y las bibliotecas receptoras de estos trabajadores trasladados, las cuales, de manera sistemática, informan desfavorablemente la superación de los periodos de prueba, da lugar a un conflicto -reconocido expresamente en un artículo de opinión por los auxiliares de Biblioteca de Segovia-, en el cual, quienes resultan más perjudicados objetivamente son los trabajadores trasladados por motivos de salud. De este modo, los trabajadores trasladados verán cómo ejercitan durante tres meses un puesto de trabajo, respecto del cual, no verán facilitada su adaptación, sino más bien todo lo contrario.

Todo lo expuesto hasta el momento nos lleva a la necesidad de adoptar medidas que garanticen el acierto en el puesto de trabajo que se adjudica a los trabajadores trasladados por motivos de salud, intentando que dicho puesto sea adaptado a sus condiciones personales de salud y que no se tengan que iniciar sucesivos procedimientos de traslado.

Es importante destacar que las únicas quejas que se han recibido en esta Procuraduría sobre la problemática de estos traslados se han referido exclusivamente a los puestos de Auxiliar de Biblioteca. Por lo tanto, y teniendo en cuenta que el vigente Convenio Colectivo en su art. 11.2.5 establece que las movidades por causa de salud se llevarán a cabo, en principio, en el ámbito de la Consejería donde radique el último destino del trabajador discapacitado, sería necesaria una intervención desde la

Consejería de Cultura y Turismo para evitar que se repitan en un futuro situaciones como las descritas, garantizando en todo caso que los trabajadores trasladados por motivos de salud a puestos de Auxiliar de Biblioteca sean valorados con objetividad en el desarrollo de su periodo de prueba.

Se requiere, en definitiva, que los trabajadores trasladados por motivos de salud a puestos de Auxiliar de Biblioteca tengan la garantía de ser valorados justamente, algo que, a tenor de lo expuesto, no parece haberse realizado hasta la fecha. Y es en esa función garantizadora, donde la Consejería de Cultura y Turismo no puede permanecer impasible, debiendo conjugar el derecho de los trabajadores trasladados por motivos de salud a que se facilite su adaptación a ese nuevo puesto de Auxiliar de Biblioteca y los pretendidos derechos de los Auxiliares de Biblioteca, los cuales, con independencia de su formación académica, ocupan puestos de trabajo para cuyo desempeño simplemente se requiere el Bachiller o Formación Profesional de Grado Superior o equivalente. Y desde este punto de vista, no cabe amparar la denegación sistemática de la superación de los periodos de prueba de los trabajadores trasladados por motivos de salud por no disponer de unos conocimientos no exigidos por el Convenio Colectivo, máxime cuando se suscitan dudas razonables sobre el apoyo y la objetividad de los responsables de las bibliotecas en la adaptación al nuevo puesto laboral y posterior valoración de los trabajadores trasladados.

Finalmente, por lo que respecta al caso concreto de esta Resolución, esta Procuraduría considera que existen suficientes indicios, ratificados por unanimidad por el Comité de Empresa de la Administración autonómica en Soria, de los cuales podría derivarse responsabilidad disciplinaria de algunos empleados de la Biblioteca Pública de Soria. Dada la gravedad de los hechos denunciados, los cuales han llegado incluso a motivar la baja laboral del trabajador trasladado, parece necesario que esa Consejería de Cultura y Turismo realice cuantas actuaciones sirvan para esclarecer los hechos denunciados y, en su caso, exigir la responsabilidad disciplinaria correspondiente. A estos efectos, es significativo reiterar que la propia Administración autonómica, a través de la Dirección General de la Función Pública, ha rescindido el periodo de prueba de este trabajador en el puesto de Auxiliar de Biblioteca de Soria, lo que resulta claro síntoma de que el trato recibido por el citado trabajador no ha sido el adecuado e invalida la valoración efectuada por la Directora de la Biblioteca a la que fue destinado.

Esta Procuraduría en la Resolución remitida a la Consejería de Cultura y Turismo realizó las siguientes propuestas:

*“1.- Que por esa Consejería de Cultura y Turismo se adopten las medidas que sean pertinentes con el fin de garantizar el mayor acierto posible en los cambios de puestos de trabajo por motivos de salud que se lleven a cabo dentro del ámbito de la Consejería, en*

*general, y respecto a los puestos de Auxiliar de Biblioteca en particular.*

*2.- Que desde la Consejería de Cultura y Turismo se realicen cuantas actuaciones sean necesarias, con independencia de los informes emitidos por los directores de las bibliotecas públicas, para así garantizar la valoración objetiva del desempeño de los puestos de trabajo de Auxiliar de Biblioteca por los trabajadores trasladados por motivos de salud, siempre teniendo en cuenta la descripción y la titulación exigida para el desempeño de la Categoría de Auxiliares de Biblioteca del Grupo IV, de conformidad con lo dispuesto en el Anexo I del Convenio Colectivo del Personal Laboral al Servicio de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y organismos autónomos dependientes de ésta.*

*3.- Que desconociendo, a la vista de los informes remitidos por la entonces Consejería de Educación y Cultura y de la documentación obrante en el expediente, la existencia de actuación alguna de esa Consejería tendente al esclarecimiento de los hechos denunciados por el autor de la queja, se proceda por esa Consejería de Cultura y Turismo a incoar una información reservada sobre los hechos sucedidos durante el periodo de prueba de la citada trabajadora y, en su caso, a exigir la responsabilidad disciplinaria correspondiente”.*

En contestación a nuestra propuesta, la Consejería de Cultura y Turismo informó que toma en cuenta las observaciones realizadas en dicha Resolución para garantizar el mayor acierto posible en los cambios de puestos de trabajo, por motivos de salud, que se lleven a cabo dentro del ámbito de esta Consejería, y da traslado de las mismas a la Consejería de Presidencia y Administración Territorial, para su conocimiento y toma en consideración, en el marco de lo dispuesto en el Convenio Colectivo del Personal Laboral al Servicio de la Administración General de la Comunidad y organismos autónomos dependientes de ésta.