

ÁREA A

FUNCIÓN PÚBLICA

Expedientes Área	193
Expedientes admitidos.....	86
Expedientes rechazados	25
Expedientes remitidos a otros organismos.....	7
Expedientes acumulados	45
Expedientes en otras situaciones	30

A lo largo del año 2014 las quejas presentadas por los ciudadanos en el Área de Función Pública fueron 193, lo que representa un considerable descenso con relación a las 314 presentadas en el año 2013. De ellas, 111 se correspondían con el ámbito de la función pública general, 29 con la función pública docente, 41 con la función pública sanitaria y 6 con la función pública policial, a las que han de añadirse 6 quejas de personal al servicio de la Administración militar y clases pasivas.

Estos datos, puestos en relación con las quejas presentadas el año 2013, implican, en términos porcentuales, que el número de reclamaciones en el año 2014 ha experimentado un descenso apreciable en la función pública general (130 reclamaciones en el año 2013) y un descenso más significativo en la función pública sanitaria (103 quejas en el año 2013). Por su parte, en el apartado de función pública docente el número de quejas ha aumentado de las 23 quejas presentadas en el año 2013 a la cifra de 29 quejas tramitadas el año 2014. Finalmente, en el sector de la función pública policial el dato de 6 quejas presentadas supone una bajada de gran relevancia respecto a las 56 quejas del año 2013.

1. FUNCIÓN PÚBLICA GENERAL

De las 111 quejas presentadas en el apartado de función pública general, los sectores que han generado mayor número de reclamaciones han sido los sistemas de provisión de puestos de trabajo (25) y los procesos de selección de personal (20), implicando en el primer

caso una patente reducción frente a los datos del pasado año (46) y en el segundo la misma cifra que en 2013.

A continuación, desde el punto de vista cuantitativo, estarían las 14 quejas presentadas en materia de jornada, permisos y vacaciones frente a una única queja tramitada en 2013.

Por otra parte, conviene indicar, al igual que ocurrió en 2013, que figuran sin encaje en ninguno de los subapartados de la función pública general hasta un total de 40 quejas, las cuales, mayoritariamente, se corresponden con cuestiones diversas de personal derivadas del cambio de forma de gestión de las escuelas de educación infantil dependientes de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades.

En este ámbito de la función pública general, la colaboración de las administraciones puede volver a calificarse, por lo general, de satisfactoria, tanto en lo que se refiere a la remisión de la información requerida como en lo concerniente a la respuesta a nuestras resoluciones. Como excepción a lo expuesto, cabe significar la inclusión de los Ayuntamientos de Zamora, Crémenes (León) y Coreses (Zamora) en el Registro de Administraciones y Entidades no colaboradoras.

En el sector de función pública general, se formularon 23 resoluciones (13 a las administraciones locales y 10 a la Administración de la Comunidad de Castilla y León), siendo 12 aceptadas (1 de ellas parcialmente) y 6 rechazadas. En la fecha de cierre de este Informe, 5 resoluciones, todas ellas referidas a entidades locales, aún no habían sido objeto de respuesta.

1.1. Pruebas selectivas de ingreso en la Escala Auxiliar Administrativa de la Universidad de Salamanca

El interesado, en el expediente **20140636**, hacía alusión a la resolución de 27 de febrero de 2014, por la que se convocan pruebas selectivas de ingreso en la escala auxiliar administrativa de la Universidad de Salamanca.

Según manifestaciones del autor de la queja, el apartado 5.4 A de las bases de la convocatoria, referente a la fase de concurso para el turno de acceso libre y discapacidad, valoraba únicamente los servicios prestados en la Universidad de Salamanca, ignorando la experiencia adquirida por los interesados en otras administraciones en puestos de igual categoría, lo que implica una vulneración de los principios de igualdad, mérito y capacidad contenidos en los art. 23.2 y 103.3 de la CE.

Por otra parte, el reclamante hacía constar la desproporción que supone, respecto a la calificación final, la valoración de méritos que sólo pueden ser adquiridos en la propia Universidad de Salamanca, los cuales implican prácticamente un 28% de la nota final global posible.

En atención a nuestro requerimiento de información se recibió un informe en el que se manifestaba que el recurso fue resuelto expresamente el día 30 de abril de 2014, no aportándose copia del mismo.

En términos resumidos, la Universidad de Salamanca defendía la legalidad de la fase de concurso de la convocatoria con los siguientes argumentos:

Primero. Al tratarse de un procedimiento selectivo de la modalidad de concurso-oposición es preciso valorar ciertos méritos, lo que resulta acorde con los párrafos 2 y 3 del art. 61 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del EBEP. En las bases de la convocatoria objeto de la queja se cumplen las exigencias establecidas por el Tribunal Constitucional, puesto que los servicios prestados en la Universidad de Salamanca no son un requisito para participar y, además, su valoración no sirve para superar la fase de oposición, como expresamente recoge la base 5.4.

Segundo. La valoración de los servicios desempeñados en la Universidad de Salamanca y no de los servicios prestados en la misma escala o categoría en otras administraciones públicas se justifica en la necesidad de valorar la experiencia en el desempeño de funciones similares a las que se tratan de cubrir en el proceso selectivo objeto de la queja, lo que implica la exclusión de servicios prestados en otras entidades.

Tercero. Cada universidad pública está dotada de personalidad jurídica y desarrolla sus funciones en régimen de autonomía. La autonomía universitaria, reconocida en el art. 27.10 CE, implica que cada universidad constituye una Administración específica que tiene la peculiaridad de estar formada por una comunidad que comprende distintos sectores (alumnos, personal docente e investigador y personal de administración y servicios), todos ellos participantes en sus órganos de gobierno y representación.

Esta autonomía, junto a la potestad de autoorganización, supone una diferente configuración de cada universidad, de tal manera que esta ejerce sus funciones y facultades de la forma que estime pertinente. Todo ello conlleva que el desempeño efectivo de las tareas que ejercen los funcionarios de la escala auxiliar administrativa de la Universidad de Salamanca se enmarca en un entorno de trabajo completamente diferente a los que puedan enfrentarse

trabajadores de la Administración del Estado, de las comunidades autónomas, de las entidades de la Administración local o, incluso, de otras universidades.

Cuarto. Jurisprudencia reiterada del Tribunal Supremo y del Tribunal Constitucional admite la valoración diferente de la experiencia en las administraciones públicas cuando concurren diferencias en el contenido funcional de los puestos (STS de 15 de abril de 2012). Por lo tanto, no se ha tratado de discriminar la experiencia en razón de la Administración pública en que ha sido adquirida, sino de valorar solamente la experiencia que tenga relación directa con el contenido funcional de los puestos a desempeñar en la Universidad de Salamanca.

Quinto. Otras universidades públicas han convocado procesos selectivos bajo la modalidad de concurso-oposición con bases similares a las discutidas por el autor de la queja (se cita como ejemplo una convocatoria de la Universidad de Oviedo publicada en el Boletín Oficial del Principado de Asturias de 15 de octubre de 2011).

Sexto. En cuanto a la desproporción que la calificación final de la valoración de méritos puede suponer respecto al total de la calificación del proceso selectivo, se considera que la puntuación de la fase de concurso no sirve para superar la fase de oposición, de forma que un hipotético aspirante que tuviera los máximos puntos por servicios prestados, si no aprueba los ejercicios de la fase de oposición, no superaría en ningún caso el proceso selectivo.

Séptimo. La puntuación de la fase de concurso no condiciona el resultado favorable del proceso selectivo más allá de los límites razonablemente admitidos por el Tribunal Constitucional en relación con procesos similares, puesto que la distribución de puntos entre la fase de oposición y la de concurso no excluye de la posibilidad de obtención de plaza a un eventual aspirante con la máxima puntuación en la fase de oposición.

A la vista de lo informado por la Universidad de Salamanca y valorados sus argumentos jurídicos, consideramos que la base 5.4, por la cual se valoraban exclusivamente los servicios prestados en la Universidad de Salamanca como funcionario interino en la escala auxiliar administrativa o como personal laboral eventual en las categorías de auxiliar y/u oficial de administración y auxiliar y/u oficial de bibliotecas, prescindiendo de los servicios prestados en la misma categoría en otras administraciones públicas, era contraria a derecho.

En este sentido, además de la excesiva proporción de los servicios prestados por los aspirantes en la fase de concurso (hasta un máximo de 8,75 puntos sobre el total de 9,50 establecido) con relación a la titulación académica que es valorada con un máximo de 0,75 puntos, debe significarse que diversos pronunciamientos judiciales han concluido que la distinta

valoración de los servicios prestados o de la experiencia profesional de los aspirantes en un proceso selectivo, dependiendo de si tales servicios fueron realizados para la Administración convocante del procedimiento o para otra Administración pública, constituye una actuación vulneradora de los principios constitucionales de acceso al empleo público.

La STSJCYL, de 18 de abril de 2008, en reiteración de anteriores pronunciamientos (Sentencias de 19 de octubre de 2004, 29 de septiembre de 2005 y 27 de junio de 2006), estima que, ante la identidad de categoría profesional y de funciones, la diferente baremación según el ámbito administrativo en que los cometidos fueron desempeñados vulnera el mandato de igualdad contenido en el art. 23.2 CE.

Aludiendo al principio de autoorganización mencionado en el informe como uno de los motivos que avalaría la legalidad de la base impugnada, la Sentencia reitera lo expuesto en anteriores ocasiones (Sentencias de 19 de octubre de 2004 y 29 de diciembre de 2005) y expone lo siguiente (FJ 2º): "...aún cuando no se pueda desconocer que la Administración goza de la denominada potestad de autoorganización, en la que obviamente se habrán de tener en cuenta las concretas necesidades de los servicios de salud, lo que puede tener incidencia a la hora de establecer un determinado baremo, sin embargo ello no puede suponer que tal potestad no esté sujeta a límite alguno, ya que la misma, como potestad discrecional que es, tendrá que soportar la fiscalización a través de las técnicas de control de dicho tipo de actos, como son la de los hechos determinantes, la del control a través del fin y el de los principios generales del derecho".

En el supuesto enjuiciado, la aplicación de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad que han de regir el acceso a la función pública sanitaria lleva a concluir que la valoración en menor medida de la prestación de servicios sanitarios en centros sanitarios públicos dependientes de distintas administraciones no está arropada de una justificación objetiva y razonable, con lo que el precepto cuestionado ha infringido el principio de igualdad.

La Sentencia declara la nulidad del apartado 2.5 del Anexo I de la Orden de la Consejería de Agricultura y Ganadería de 25 de febrero de 1996, por la que se establece el procedimiento de nombramiento del personal interino en puestos adscritos a funcionarios sanitarios, por entender (FJ 3º) que la realidad de los méritos de funcionarios que han ocupado puestos de trabajo análogos en otras administraciones públicas distintas a la Comunidad de Castilla y León ha de entenderse similar a los contemplados en la norma respecto a la que se plantea la cuestión de ilegalidad, sin que pueda acogerse el argumento esgrimido por la Consejería de Agricultura y Ganadería (la superior valoración de los servicios prestados en Castilla y León deriva de una mayor experiencia en la Administración regional, fruto del superior

conocimiento del ordenamiento jurídico propio y la realidad zoonosanitaria de la región), argumento que no responde sino a un criterio meramente subjetivo de la Administración.

Por otra parte, la STS de 25 de abril de 2012, en un asunto en el que se ha estudiado la legalidad de una convocatoria del cuerpo facultativo especial, técnico de actividades turísticas, de la administración especial de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, concluye que la valoración de distinta forma de la experiencia profesional según la Administración pública en la que se hubieran prestado los servicios vulnera los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público.

En el caso (al contrario de lo que ocurre en el caso expuesto por el autor de la queja, la experiencia laboral en otras administraciones al menos sí es, aún en escasa medida, objeto de valoración), "la distinción efectuada en las bases de la convocatoria de la discriminación de puntos por razón de cuál es la administración dónde se ha adquirido esa experiencia, no es admisible ni justificable, suponiendo una clara discriminación para los aspirantes que resulta intolerable y vulnera el principio de igualdad en el acceso a la función pública".

Más recientemente, la Sentencia del TSJ de Navarra de 20 de noviembre de 2013 ha anulado una convocatoria para plazas de auxiliar administrativo de la Universidad Pública de Navarra, por considerar -además de la falta de motivación por la Administración de la elección de la modalidad de acceso a la función pública de concurso-oposición- que la Universidad convocante ha vulnerado los principios que rigen el ingreso en la función pública y valorado de forma desproporcionada en la fase de concurso los servicios prestados, lo cual vulnera también la libre concurrencia de los aspirantes.

Partiendo de que la autonomía universitaria (STC 26/1987, de 27 de febrero) no es un concepto absoluto, en el sentido de que pudiera entenderse como una especie de estatuto independiente que ostentarían las universidades -ajeno a los fines e intereses generales y a las exigencias legales-, la sentencia aprecia, en relación con el personal de administración y servicios, que las universidades en uso de su autonomía podrán crear los puestos de trabajo que estimen oportunos, pero su selección debe obedecer a la legislación general de función pública y, por lo tanto, deberá ser realizada de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad.

Asimismo, y con relación a uno de los argumentos expuestos en el informe que nos fue remitido desde la Universidad de Salamanca, la Sentencia del TSJ de Navarra precisa, por una parte, que el hecho de que otras universidades (Madrid, País Vasco, etc.) hayan realizado convocatorias en los mismos términos que la convocatoria impugnada no conlleva *per se* la

legalidad del acto administrativo y, por otra parte, que habría que examinar adecuadamente las circunstancias concretas de cada convocatoria mencionada en pie de comparación a fin de determinar su ajuste al ordenamiento jurídico.

Con independencia de lo expuesto, el mayor interés de la Sentencia del TSJ de Navarra de 20 de noviembre de 2013 radica en que la misma subraya, citando la STC 67/1989, de 18 de abril, la inconstitucionalidad de una valoración excesiva de los servicios prestados, lo que conlleva, a efectos prácticos, la imposibilidad material de acceder a las funciones y cargos públicos por parte de aquellos que no pueden alegarlos.

La Sentencia, aun admitiendo que es necesaria la superación de la fase de oposición para acceder a la fase de concurso, declara nula la convocatoria por considerar que la fase de concurso, tal y como viene contemplada, hace prácticamente imposible el acceso a las plazas por parte de los aspirantes ajenos a la Universidad.

En conclusión, las sentencias expuestas ponen de manifiesto que la valoración en términos de desigualdad de la experiencia en una misma categoría laboral o profesional por parte de los aspirantes en un proceso selectivo, dependiendo de la Administración pública en la que se hubieran prestado los servicios, es una actuación que vulnera los principios constitucionales de acceso al empleo público.

Este razonamiento, en el caso que nos ocupa, encontraba mayor fundamento por tres motivos: En primer lugar, porque, al contrario de los supuestos enjuiciados en las sentencias expuestas, en los que sí se valoraban los servicios prestados por los aspirantes correspondientes a la categoría, cuerpo o escala del proceso selectivo, si bien en menor medida que los servicios prestados en la Administración convocante de ese proceso selectivo, la Universidad de Salamanca no asigna puntuación a los servicios prestados por los aspirantes como auxiliares administrativos en ninguna otra Administración pública.

En segundo lugar, porque más allá de las afirmaciones genéricas realizadas en el informe acerca de la autonomía universitaria y de la distinta personalidad jurídica de las administraciones públicas como circunstancias diferenciales, se desconoce en qué modo pudieran diferir las tareas de auxiliar administrativo desempeñadas en la Universidad de Salamanca con las acometidas por cualquier aspirante que las hubiera llevado a cabo en otra Administración pública, y ello en tanto en cuanto la descripción de esas tareas es común para todas las administraciones (valga como ejemplo, la referencia al art. 31 de la Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León, que atribuye al cuerpo auxiliar de personal

funcionario trabajos de archivo, mecanografía y ofimática, registro y despacho de correspondencia, cálculo, manejo de máquinas y otros similares).

Y en tercer lugar, y lo que resulta más llamativo, porque siendo indudable que la fase de concurso de los procesos selectivos tiene como finalidad, entre otras cuestiones, tener en consideración la experiencia de los aspirantes, siempre y cuando esa experiencia guarde relación directa e inmediata con las plazas convocadas, resulta paradójico que esa Universidad no tenga en consideración los servicios prestados por los aspirantes en plazas de auxiliar administrativo en otras administraciones públicas y, por el contrario, sí se valoren los servicios prestados como funcionario interino o personal laboral eventual en la Universidad de Salamanca en las categorías de auxiliar y/u oficial de Bibliotecas, cuando esta categoría parece disponer de unas connotaciones ciertamente diversas a las plazas de funcionario de la escala auxiliar administrativa objeto del proceso selectivo.

Finalmente, por lo que se refiere a la proporción de la fase de concurso respecto a la fase de oposición, si bien es cierto y como no puede ser de otra manera, que la superación de la fase de oposición es requisito imprescindible para que puedan ser valorados los méritos de los aspirantes en la fase de concurso, cabe concluir, siguiendo el razonamiento expuesto en la STSJ de Navarra de 20 de noviembre de 2013, que la valoración de los servicios prestados en la convocatoria objeto de la queja puede resultar desproporcionada e impedir en la práctica el acceso de los aspirantes sin experiencia laboral en la Universidad de Salamanca, lo cual, en su caso, constituiría una vulneración de los principios constitucionales de acceso al empleo público.

En efecto, la fase de concurso de la convocatoria controvertida contempla un máximo total de 9,50 puntos, de los cuales 8,75 puntos corresponderían a los servicios prestados como funcionarios interinos o personal laboral eventual en la Universidad de Salamanca y únicamente, procedería un máximo de 0,75 puntos por posesión de titulación académica oficial superior a la requerida, circunstancia la cual, en tanto que la experiencia puede llegar a suponer más del 90% de la puntuación de la fase de concurso y a tenor del razonamiento jurídico desarrollado por el TSJ de Navarra, sería contraria a derecho.

Por otro lado, y dado que la fase de oposición, en los dos ejercicios obligatorios, puede ser valorada en un máximo de 20 puntos (con el tercer ejercicio voluntario y de mérito, se alcanzaría un máximo de 22 puntos), cabe pensar que, salvo que únicamente supere la fase de oposición un número de aspirantes equivalente al de las 29 plazas convocadas para el turno de acceso libre, quienes van a acceder a las plazas son los aspirantes que han estado prestando servicios para la Universidad de Salamanca, bien en la categoría de auxiliar y/u oficial de administración, bien en la categoría de auxiliar y/u oficial de biblioteca, haciendo materialmente

imposible el acceso a los demás aspirantes que no han prestado servicios para la Universidad de Salamanca.

En virtud de lo expuesto, formulamos la siguiente resolución a la Universidad de Salamanca:

1.- Que, a tenor de los razonamientos jurídicos desarrollados y salvo que por esa Universidad se pueda acreditar y motivar adecuadamente que los servicios prestados en la escala auxiliar administrativa de la Universidad de Salamanca difieren de los prestados como auxiliar administrativo en cualquiera de las Administraciones públicas y tienen un distinto contenido funcional, se proceda a modificar la base 5.4 A de la resolución del Rectorado por la que se convocan pruebas selectivas de ingreso en la escala auxiliar administrativa de la Universidad de Salamanca previstas en la Oferta de Empleo Público de 2011 (Bocyl nº 48, de 11 de marzo de 2014), en el sentido de incluir como valorables los servicios prestados por los aspirantes como funcionarios interinos o como personal laboral eventual en puestos correspondientes a cuerpos y escalas con cometidos de auxiliar administrativo en cualquier Administración pública.

2.- Que en aplicación de los razonamientos jurídicos contenidos en la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Navarra de 20 de noviembre de 2013 y dada la excesiva valoración de los servicios baremables prestados por los aspirantes en la fase de concurso (hasta 8,75 puntos sobre un máximo de 9,50 puntos), se proceda a modificar la base 5.4 B de la convocatoria con el doble fin de otorgar mayor puntuación al mérito de posesión de titulación académica superior a la requerida por las bases de la convocatoria y garantizar la posibilidad de acceso a las plazas convocadas a los aspirantes carentes de experiencia profesional en la Universidad de Salamanca.

La Universidad de Salamanca rechazó nuestra resolución alegando que *"las funciones y tareas de los auxiliares administrativos en esta universidad tienen elementos de particularidad que consisten en actividades puramente administrativas y en obligaciones que se exigen en las bibliotecas de esta institución, tanto en las generales como en las de campos científicos específicos"* y que *"esta singularidad nos fundamenta la convocatoria de las oposiciones en los términos que en ella se recogen sin que procedan elementos de juicio suficientes que hagan pensar que todos los aspirantes han desarrollado actividades y funciones que se coligen con las que estos funcionarios han de prestar sus servicios en la Universidad de Salamanca"*.

Por otro lado, en relación con la distribución de la puntuación entre la fase de oposición y la de concurso y, dentro de esta, entre los servicios prestados y la titulación académica, la Universidad decidió mantener la redacción original de la convocatoria, *"por considerar que garantiza suficientemente la posibilidad de acceso a las plazas convocadas a los aspirantes carentes de experiencia profesional en la Universidad de Salamanca"*.

1.2. Inclusión de plazas de promoción interna en oferta de empleo público de la Administración de la Comunidad de Castilla y León

En el expediente **20132960**, el promotor de la queja aludía a la falta de inclusión en la oferta de empleo público de la Administración de la Comunidad de Castilla y León para el año 2013 de plazas destinadas a la promoción interna de los empleados públicos a su servicio.

Según manifestaciones del autor de la queja, los argumentos expuestos por la Administración que avalarían dicha decisión (se citaban la potestad de autoorganización que posee la Administración y la permanencia en una coyuntura de crisis económica y financiera) no motivan la exclusión de las plazas de promoción interna, en tanto que, con ello, se vulneraría el derecho individual de los funcionarios públicos a la carrera profesional contemplado en el art. 14 c) LEBEP.

En atención a nuestra petición de información se emitió por la Viceconsejería de Función Pública y Modernización un informe en el cual se hacía constar que las ofertas de empleo público están sometidas a los límites marcados por la normativa básica estatal y que, en este sentido, el Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2014 mantenía las previsiones relativas a la prohibición de las administraciones públicas de incorporar nuevo personal.

Esta medida, que tiene como excepción los sectores de educación y sanidad, debe ser puesta en relación con el deber de no incrementar las retribuciones del personal al servicio del sector público respecto a las vigentes en el ejercicio presupuestario anterior, lo cual es consecuencia de la necesidad de corregir el déficit público y conseguir la estabilidad presupuestaria.

Finalmente, se manifestaba en el informe que *"esta Administración pública no va a proceder a la aprobación de Oferta de Empleo Público, no existiendo previsiones de convocatoria de procesos selectivos de turno libre ni de promoción interna, con la posible excepción de cuerpos docentes y sanitarios"*.

A la vista de lo informado, surgían dos cuestiones: En primer lugar, la relativa a la inclusión de plazas en oferta de empleo público y, en segundo lugar, en directa relación con lo ya abordado en los expedientes **20130991** y **20131625**, se trataría de valorar la negativa de la Administración autonómica a convocar los procesos selectivos correspondientes a las plazas contempladas en las ofertas de empleo público de 2010 y 2011.

Por lo que se refiere a la primera cuestión, siendo claro el tenor de los preceptos reguladores del derecho de los empleados públicos a la carrera profesional, consideramos que las decisiones de las administraciones públicas respecto a la aprobación de las ofertas de empleo público y la concreción de las plazas a convocar tienen encaje en su potestad de autoorganización.

Sin embargo, en cuanto a la segunda cuestión, a nuestro juicio, no existe motivo suficiente que pueda justificar la decisión de la Consejería de Hacienda de no acometer las convocatorias pendientes de las ofertas de empleo público de los años 2010 y 2011, para lo cual nos remitimos a los argumentos jurídicos expuestos en los expedientes antes mencionados.

Primera. Siendo claro que los procesos selectivos convocados por el sistema de promoción interna no suponen la incorporación de nuevo personal a la Administración -sino la mejora o promoción profesional de empleados públicos que ya forman parte de la organización- y que la normativa básica aprobada por el Estado resulta de obligada aplicación a la totalidad de administraciones públicas, el problema ha de centrarse en examinar hasta qué punto los condicionantes económicos de control de gasto público afectan a la suspensión, aparentemente indefinida en el tiempo, de procesos selectivos que contienen plazas (en este caso, se trataba de las plazas de promoción interna de funcionarios contempladas expresamente en el anexo VI del Decreto 17/2010, de 15 de abril, por el que se aprueba la oferta de empleo público de la Administración de la Comunidad de Castilla y León para el año 2010 y en el anexo VI del Decreto 14/2011, de 24 de marzo, por el que se aprueba la oferta de empleo público de la Administración de la Comunidad de Castilla y León para el año 2011), las cuales, en su momento y como no puede ser de otra manera, disponían de la asignación presupuestaria oportuna.

Pues bien, aún admitiendo la incidencia que la actual situación económica pudiera tener sobre los gastos en materia de personal del sector público autonómico, lo cierto es que la Ley 12/2013, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad de Castilla y León para el año 2014 en modo alguno impide que la Consejería de Hacienda lleve a efecto la convocatoria de los procesos selectivos de promoción interna previstos en las ofertas de empleo

público de 2010 y 2011, en tanto que su art. 13.4 contempla que “en ejecución y desarrollo de la normativa básica estatal a lo largo del ejercicio 2014 no se procederá en el sector público autonómico a la incorporación de nuevo personal, salvo la que pueda derivarse de la ejecución de procesos selectivos correspondientes a ofertas de empleo público de ejercicios anteriores”.

Segunda. Los Decretos 17/2010, de 15 de abril, y 14/2011, de 24 de marzo, que aprobaron las ofertas de empleo público de la Administración de la Comunidad de Castilla y León para los años 2010 y 2011, respectivamente, establecen en su art. 1.2 con carácter taxativo que la “ejecución de la Oferta de Empleo Público deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años”. A tenor de lo expuesto, es indudable que este plazo ha sido objeto de incumplimiento en lo concerniente a los procesos selectivos correspondientes a las plazas pendientes de convocar que venían contempladas en la oferta de 2010 y se encontraba a punto de ser vulnerado en lo concerniente a las plazas de 2011.

Tercera. Igualmente, es indudable (así se indica en el art. 5 de los Decretos citados en la consideración anterior) la necesidad de potenciar la promoción interna, concebida como instrumento de cobertura de vacantes, como derecho de los empleados públicos al servicio de la Administración, así como medio de incremento de su capacidad de trabajo y de sus niveles de motivación e integración.

Como se indica en las exposiciones de motivos de los dos decretos, se incentiva la participación de los empleados públicos en los procesos selectivos de promoción interna con la doble finalidad de dar alcance real y efectivo al derecho individual de los empleados públicos a la promoción interna [art. 14 c) LEBEP] y de dar cumplimiento al Acuerdo Marco sobre los principios de las políticas de función pública para la profundización en la modernización y mejora de la Administración de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, firmado el 15 de junio de 2009 por la Administración de la Comunidad de Castilla y León y las organizaciones sindicales CCOO, CSIF y CEMSATSE.

Cuarta. Si ya la argumentación expuesta avalaría suficientemente la convocatoria de los procesos selectivos de promoción interna correspondientes a las ofertas de empleo público de 2010 y 2011, la lectura del RD 218/2013, de 22 de marzo, por el que se aprueba la oferta de empleo público de la Administración del Estado para el año 2013, reafirmaba, si cabe en mayor medida, nuestra conclusión.

En efecto, siendo indiscutido que la normativa básica resulta de aplicación a todas las administraciones públicas, cabe significar que, ya no es que la Administración del Estado convoque procesos selectivos pendientes de ofertas de empleo público anteriores, sino que, a

pesar de tener las mismas limitaciones legales presupuestarias y de restricción de gasto de personal que la Comunidad de Castilla y León, el citado Real Decreto incluía en su anexo V un total de 449 plazas de promoción interna para personal funcionario (de lo que cabe deducir que no se trataría de incorporación de nuevo personal a la Administración, puesto que, en caso contrario, se estaría vulnerando el ordenamiento jurídico), por entender (así lo indicaba la exposición de motivos del RD) que la promoción interna viene configurada por la LEBEP como "una de las medidas de planificación de recursos humanos que tiene como objetivo contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y que debe ser facilitada por la Administración como vía para la adquisición de las correspondientes competencias y requisito necesario para la progresión en la carrera profesional desde niveles inferiores a los superiores" y "todo ello sin desconocer la actual situación económica que obliga a aplicar, también en este ámbito, criterios de austeridad y de restricción en esta materia de gastos de personal".

Así pues, si la Administración del Estado -a quien resulta de aplicación la misma legislación básica de austeridad y de restricción de gastos de personal que rige para la Administración de la Comunidad de Castilla y León- incluye expresamente en su oferta de empleo público para el año 2013 hasta 449 plazas de promoción interna para personal funcionario, la Comunidad de Castilla y León no debería tener impedimento alguno para convocar los procesos selectivos correspondientes a las plazas de promoción interna de personal funcionario incluidas en las ofertas de empleo público de 2010 y 2011, y, en particular, en la primera de ellas, en la cual ya ha vencido el plazo máximo de ejecución de tres años.

Quinta. Como muestra de la viabilidad que tienen las diversas administraciones públicas, a pesar de la normativa básica de restricción de gasto de personal, de convocar procesos selectivos para la provisión de plazas por el sistema de promoción interna, se citó la Orden HAP/1580/2013, de 2 de agosto, por la que se convocan procesos selectivos para el ingreso o el acceso en cuerpos de la Administración General del Estado, y se encarga su realización a la Comisión Permanente de Selección, en la cual se contemplan un total de 589 plazas y que, en el turno de promoción interna afectaba a varios cuerpos: cuerpo general auxiliar de la Administración del Estado, cuerpo general administrativo de la Administración del Estado, cuerpo de gestión de la Administración Civil del Estado y cuerpo de gestión de sistemas e informática de la Administración del Estado.

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

"Que con la doble finalidad de dar alcance real y efectivo al derecho individual de los empleados públicos a la promoción interna (art. 14 c) de la Ley 7/2007, de 12 de

abril, del Estatuto Básico del Empleado Público) y de dar cumplimiento al Acuerdo Marco sobre los principios de las políticas de función pública para la profundización en la modernización y mejora de la Administración de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, firmado el 15 de junio de 2009 por la Administración de la Comunidad de Castilla y León y las organizaciones sindicales CC.OO., CSIF y CEMSATSE, se lleven a cabo cuantas actuaciones resulten pertinentes a fin de valorar la inclusión en la Oferta de Empleo Público de plazas de personal funcionario a cubrir por el turno de promoción interna y de convocar los procesos selectivos pendientes (en especial, los del turno de promoción interna) que corresponden a las Ofertas de Empleo Público de la Administración de la Comunidad de Castilla y León para los años 2010 y 2011”.

La Consejería de Hacienda contestó a la resolución del Procurador del Común estimando que no veía adecuado seguirla, con el siguiente argumento: “*Teniendo en cuenta que como esa institución reconoce, las decisiones de las Administraciones públicas respecto de la aprobación de las Ofertas de Empleo Público y la concreción de las plazas a convocar, tienen encaje en su potestad de autoorganización, le informo que es criterio de la Consejería de Hacienda no convocar Oferta de Empleo Público con el único objetivo de no incorporar a esta Administración nuevo personal. Y si bien es cierto que la promoción interna no supone incorporación de efectivos, es más que evidente que la ejecución de los procesos selectivos pendientes de ofertas anteriores supondría un incremento retributivo y, en consecuencia, un incremento en los gastos de personal que incidiría de forma negativa en el cumplimiento del objetivo de reducción del déficit público y la estabilidad presupuestaria”.*

1.3. Retraso en nombramiento de funcionarios

En el expediente **20141390** se aludía al concurso oposición convocado por el Ayuntamiento de Burgos para cubrir, por el sistema de promoción interna, siete plazas vacantes de administrativos de administración general (*BOP de Burgos nº 194, de 15 de octubre de 2012*).

Según manifestaciones del autor de la queja, después de realizarse las pruebas selectivas pertinentes, el Ayuntamiento publicó el día 28 de enero de 2014 en el tablón de anuncios la lista definitiva de aprobados, paralizándose desde esa fecha las actuaciones tendentes a dar la toma de posesión a los aspirantes aprobados, con los consiguientes perjuicios tanto de antigüedad en el nuevo cuerpo como económicos.

Iniciada la investigación oportuna, se le solicitó información en relación con los motivos por los que se han paralizado las actuaciones tendentes a la realización de los

nombramientos como funcionarios de los aspirantes que superaron el concurso-oposición mencionado en el escrito de queja y sobre las previsiones existentes respecto al nombramiento como funcionarios del cuerpo administrativo de administración general de los aspirantes que superaron el proceso selectivo y a la oferta de las plazas correspondientes.

En atención a nuestra petición de información, se recibió un informe de la Concejalía de Personal en el cual se hacía constar que, una vez finalizado el proceso selectivo, existían diversos puestos vacantes de administrativo procedentes de jubilaciones y ceses de los funcionarios que los ocupaban por motivos diversos. Dado que estos puestos no habían sido ofrecidos con carácter previo a los funcionarios que ya formaban parte del cuerpo, se consideró que ello podía suponer un agravio para estos últimos, en cuanto se les privaba de la posibilidad de optar a estas vacantes en beneficio de los aspirantes de nuevo ingreso, los cuales, en principio, tendrían menos méritos.

En apoyo de este razonamiento, en el informe se hacía referencia a los pronunciamientos contenidos en la STS de 10 de diciembre de 2007 y en la STSJCYL de 4 de noviembre de 2013, de los que se desprende que los funcionarios públicos integrados en las distintas estructuras administrativas disponen de prioridad para el desempeño de los destinos frente a los funcionarios de nuevo ingreso.

Por lo que se refiere a la publicación de los nombramientos requeridos por el promotor de la queja, del informe remitido se deducía que tales nombramientos estaban subordinados a la resolución de la convocatoria del concurso de méritos para la cobertura de puestos de trabajo vacantes de la escala de administración general, subescala administrativa, grupo C, subgrupo C1.

En la fecha de emisión del informe, la Concejalía informó que una vez aprobadas las modificaciones de la relación de puestos de trabajo, se había procedido a aprobar las bases y convocatoria del concurso-oposición, estando pendiente la publicación en el boletín correspondiente.

A la vista de lo informado, conviene indicar, en primer lugar, que compartimos plenamente el criterio de gestión informado por la Concejalía de Personal del Ayuntamiento de Burgos en el sentido de que ha de asignarse prioridad de elección y acceso a las plazas vacantes a quienes ostentan la condición de funcionarios de carrera frente a quienes van a acceder a un cuerpo o escala determinada en calidad de funcionarios de nuevo ingreso.

Sentado lo anterior, es importante reseñar la reciente STSJCYL, Valladolid, Sala de lo Contencioso Administrativo, de 21 de marzo de 2014, en la que se valoran las consecuencias

jurídicas, desde el punto de vista del daño económico causado a los interesados (oposidores que habían superado el proceso selectivo convocado por la Administración de la Comunidad de Castilla y León para el ingreso en el cuerpo de ingenieros técnicos de obras públicas), los cuales, habiendo sido publicada la relación de opositores aprobados el día 1 de diciembre de 2006, no tomaron posesión de sus puestos hasta el mes de marzo de 2009.

En el supuesto enjuiciado, el Tribunal manifiesta su significada preocupación por la presentación reiterada de reclamaciones y demandas contra la Junta de Castilla y León por la excesiva dilación temporal transcurrida entre la publicación de las relaciones de aspirantes aprobados en los procesos selectivos y las tomas de posesión de los funcionarios en sus puestos de trabajo y concluye que estas reclamaciones, invariablemente, denotan un proceder por parte de la Junta de Castilla y León que constituye un modo arbitrario de gestionar su potestad de autoorganización y al margen del más mínimo atisbo de legalidad.

El Tribunal Superior de Justicia considera que no es admisible que la Administración se organice deficitariamente (la Junta de Castilla y León alegó como causa de la paralización del procedimiento, al igual que en el supuesto de la presente queja, la convocatoria de un concurso de méritos de personal funcionario del cuerpo al que se referían los procesos selectivos finalizados) y que ello perjudique impunemente a terceros que confían en la Administración y, por consiguiente, se ha producido un daño real y efectivo en los recurrentes, los cuales, debido al actuar de la Administración, han dejado de percibir determinadas cantidades económicas.

En definitiva, considera el Tribunal (FJ 5º) que si la Administración autonómica convocó las plazas de promoción interna a las que se presentó el actor, era, lógicamente, porque necesitaba que se cubrieran, "sin que llegue a poder comprenderse que si la administración necesitaba de esos funcionarios, al mismo tiempo se olvidase de ellos, permaneciendo paralizado el expediente de nombramiento durante tanto tiempo, y, sobre todo, cuando los trámites que faltaban eran meramente burocráticos y dependientes de actuaciones que solo podía llevar a cabo la propia administración, sin que esta pueda afirmar con eficacia que no fue intimada por el actor, pues era su obligación hacerlo de oficio, mientras que la actuación del interesado era meramente potestativa".

En lo concerniente a la falta de nombramiento como funcionarios por el Ayuntamiento de los aspirantes que superaron el proceso selectivo cuya lista definitiva de aprobados fue publicada en el mes de enero de 2014, era patente que se estaba produciendo un retraso considerable en la publicación de los nombramientos. Sin embargo, dicho retraso ha de ser matizado por dos factores: En primer lugar, por el hecho de que el periodo transcurrido, aún siendo relevante, no alcanza los elevadísimos retrasos acaecidos en diversos procesos selectivos

convocados por la Junta de Castilla y León, tal y como se indica en la Sentencia del TSJ de Castilla y León antes citada. Y, en segundo lugar, porque, tal y como antes indicamos, la oferta de los puestos de trabajo vacantes de la Administración a los funcionarios de carrera de los cuerpos o escalas correspondientes debe tener carácter preferencial frente a los funcionarios de nuevo ingreso.

Ahora bien, vista la publicación (*Boletín Oficial de la Provincia de Burgos nº 192, de 10 de octubre de 2014*) de las bases por las que se regirá el concurso de méritos para la provisión de puestos de trabajo pertenecientes a la escala de administración general, subescala administrativa, grupo C- subgrupo C1, y teniendo en cuenta que el plazo para la presentación de solicitudes será de 15 días hábiles contados a partir del siguiente al de la publicación del extracto de la convocatoria en el *BOE*, resulta necesario que se adopten las medidas pertinentes para garantizar el estricto cumplimiento del plazo máximo de resolución del concurso de tres meses, contados desde el día siguiente al de la finalización de la presentación de solicitudes, contemplado en la base novena.

En efecto, a tenor de que la publicación del listado definitivo de aprobados tuvo lugar el pasado mes de enero y que, previsiblemente, los nombramientos como funcionarios de los aspirantes se van a dilatar más de un año desde que éstos superaron el proceso selectivo, ese Ayuntamiento debe agilizar, al máximo, la resolución del concurso de méritos con la doble finalidad de satisfacer el derecho de los aspirantes aprobados a acceder en un plazo razonable a las plazas que les corresponden con sus consiguientes derechos económicos y profesionales y de evitar la responsabilidad patrimonial de ese Ayuntamiento por el retraso en la emisión de los nombramientos de los funcionarios, atendiendo a los fundamentos jurídicos desarrollados en la STSJCYL de 21 de marzo de 2014.

En virtud de lo expuesto, consideramos oportuno formular al Ayuntamiento de Burgos la siguiente resolución:

"Que por parte de ese Ayuntamiento se adopten las medidas oportunas para garantizar el estricto cumplimiento del plazo máximo de resolución de 3 meses del concurso de méritos para la provisión de puestos de trabajo pertenecientes a la escala de Administración General, subescala Administrativa, grupo C- subgrupo C1 y proceder, a la mayor brevedad posible, a publicar los nombramientos de los aspirantes aprobados en el concurso-oposición convocado para cubrir, por el sistema de promoción interna, siete plazas vacantes de Administrativos de Administración General (Boletín Oficial de la Provincia de Burgos nº 194, de 15 de octubre de 2012), con la oferta de las vacantes correspondientes".

En la fecha de cierre del Informe, el Ayuntamiento de Burgos no había emitido la oportuna respuesta a nuestra resolución.

1.4. Cobertura de puestos de trabajo de ingenieros técnicos agrícolas en los servicios territoriales de economía y hacienda

En el expediente **20133143** se ponía de manifiesto la urgente necesidad de cubrir las plazas vacantes del cuerpo de ingenieros técnicos agrícolas destinadas a la valoración de fincas rústicas en las oficinas técnicas de valoración tributaria de León (dos vacantes) y Burgos, Palencia, Salamanca, Segovia, Valladolid y Zamora (una plaza).

Según manifestaciones del autor de la queja, esta situación estaba generando en las valoraciones rústicas catastrales una demora apreciada en octubre de 2013 en un periodo de nueve meses.

En atención a nuestra petición de información se recibió un informe de la Consejería de Hacienda en el cual se hacía constar lo siguiente:

Primero. En la relación de puestos de trabajo de personal funcionario de los servicios territoriales de economía y hacienda existen 14 puestos de ingenieros técnicos agrícolas, de los cuales se encuentran ocupados 5 y vacantes 9.

Segundo. En estos momentos no existe propuesta de amortización de dichos puestos de trabajo.

Tercero. En cuanto a los datos de los plazos de emisión de los informes correspondientes a valoración de fincas rústicas en los servicios territoriales, los datos de demora del año 2013 eran los siguientes:

- Ávila: 0,8 meses
- Burgos: 11,5 meses
- León: 6,7 meses
- Palencia: 8,4 meses
- Salamanca: 2,1 meses
- Segovia: 1,8 meses
- Soria: 7,9 meses
- Valladolid: 9,2 meses

- Zamora: 19,0 meses

Por lo tanto, la media de retraso entre servicios territoriales era de 7,5 meses y se ponía de manifiesto para comparar este dato que, de acuerdo con la última información suministrada por la inspección de los servicios del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas (datos del año 2012), la demora media de las comunidades autónomas en el total de los expedientes de valoración (no hay datos desglosados entre urbana y rústica) fue de 6,8 meses.

Cuarto. Está previsto que, en el plazo de 20 días, se apruebe la resolución convocando el correspondiente concurso.

A la vista de lo informado, partimos del obligado respeto a las facultades organizativas de la Administración tanto en lo relativo a la permanencia de los puestos de trabajo de ingenieros técnicos agrícolas que se estimen oportunos en los servicios territoriales de economía y hacienda, como en lo que se refiere a la necesidad de cobertura en el caso de que dichas plazas se encuentren vacantes.

Ahora bien, en el supuesto concreto objeto de la queja, puesto que en el informe de la Consejería de Hacienda se advierte que no existe propuesta de amortización de los puestos de trabajo, cabe presuponer la necesidad de ingenieros técnicos agrícolas en los servicios territoriales de economía y hacienda a fin de emitir los informes de valoración de fincas rústicas que resulten procedentes.

Sentada la necesidad organizativa de los puestos de trabajo objeto de la queja, consideramos que la mejor fórmula posible para lograr la cobertura de los puestos de trabajo vacantes sería la convocatoria del concurso oportuno, lo cual, según se desprendía del informe remitido, iba a ser llevado a cabo en próximas fechas.

Sin embargo, aún presuponiendo que la resolución de dicho concurso tendría lugar en el plazo máximo de ocho meses legalmente establecido, sería conveniente, en atención a los datos facilitados, que se adoptaran medidas tendentes a la cobertura de las plazas vacantes en algunos servicios territoriales de economía y hacienda. Y ello, por tres motivos: En primer lugar, por la demora admitida en la emisión de los informes de valoración de fincas rústicas. En segundo lugar, por el elevado periodo de tiempo que en ese momento restaba para que los puestos de trabajo incluidos en la convocatoria del concurso fueran efectivamente ocupados por los funcionarios a quienes se asignase la plaza correspondiente. Y, en tercer lugar, ante una hipotética y posible falta de asignación de dichos puestos en el concurso debida a la falta de

funcionarios interesados, lo que determinaría la continuidad indefinida de la situación de vacante.

La determinación de las plazas vacantes que deberían ser objeto de ocupación con la finalidad de garantizar la mejor prestación del servicio público (en el caso, la emisión de los informes técnicos de valoración de fincas rústicas en plazos razonables es indudable que sería beneficiosa tanto para el contribuyente como para la propia Administración desde el punto de vista de la gestión tributaria) podría atender bien a las medias de demora en los expedientes de valoración entre las comunidades autónomas (6,8 meses), bien a la media de retraso de valoración de fincas rústicas entre los servicios territoriales de economía y hacienda de la Comunidad de Castilla y León (7,5 meses).

Tomando como referencia esta última cifra de 7,5 meses, los datos contenidos en el informe emitido por la Consejería de Hacienda denotan que en las provincias de Soria y Palencia se sobrepasaría ligeramente esa demora (menos de un punto porcentual), mientras que en las provincias de Valladolid, Burgos y Zamora el retraso -especialmente remarcable en Zamora, donde la demora es muy superior al doble de la media- sería conveniente proceder a la cobertura de algún puesto de trabajo vacante con el objeto de aproximar los datos a la media regional.

En consecuencia, dado que el art. 5 h) de la Ley 2/2010, de 11 de marzo, de Derechos de los Ciudadanos en sus relaciones con la Administración de la Comunidad de Castilla y León y de Gestión Pública reconoce como uno de los principios de actuación de la Administración autonómica el principio de mejora continua ("La Administración autonómica ha de poner en práctica métodos que permitan sistemáticamente detectar sus deficiencias, corregirlas y prestar sus servicios a los ciudadanos de forma cada vez más eficiente, eficaz, económica, participativa y con mayor celeridad"), a nuestro juicio, la Consejería de Hacienda, en el ejercicio de sus facultades organizativas, se encuentra en plenas condiciones de adoptar cuantas medidas tendentes a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes resulten oportunas a fin de garantizar que la tramitación de los informes de valoración de fincas rústicas en los distintos servicios territoriales de economía y hacienda se acomode a la media autonómica.

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

"Que se adopten las medidas organizativas oportunas a fin de garantizar que los Servicios Territoriales de Economía y Hacienda (sobre todo, Burgos y, aún en mayor

medida, Zamora) dispongan de los medios personales necesarios para la emisión de los informes de valoración de fincas rústicas atendiendo a la media autonómica”.

La Consejería de Hacienda puso de manifiesto en su respuesta que ya habían sido adoptadas medidas a fin de que los servicios territoriales de economía y hacienda dispongan de los medios personales necesarios, citando la resolución de 18 de febrero de 2014, de la Viceconsejería de Función Pública y Modernización, por la que se convoca concurso de méritos para la provisión de puestos de trabajo reservados al personal funcionario del Subgrupo A2, perteneciente a los cuerpos de ingenieros técnicos (agrícolas) y de arquitectos técnicos y aparejadores, en el ámbito de la Consejería de Hacienda, con el objeto de cubrir todas las plazas vacantes existentes en los servicios territoriales de hacienda y la adopción de instrumentos de provisión temporal de puestos de trabajo de personal funcionario a fin de lograr una adecuada prestación del servicio (una acumulación de funciones en Burgos y una comisión de servicios en Zamora).

1.5. Abono de complemento de productividad a funcionario de la Administración Local

En el expediente **20133136** se ponía en tela de juicio los criterios seguidos por el Ayuntamiento de Garrafe de Torío (León) para determinar el importe del complemento específico a abonar a los funcionarios a su servicio.

Según se desprendía de las manifestaciones contenidas en el escrito de queja, desde el año 2012 el citado Ayuntamiento había incluido dentro del complemento específico las cantidades que con anterioridad venían percibiendo los puestos de secretaria y administrativa en concepto de complemento de productividad, lo que supone un trato discriminatorio para el resto de funcionarios.

En atención nuestra petición de información se remitió un informe en el cual se hacía constar básicamente:

Primero. Que no existe partida presupuestaria para abono de complemento de productividad en el año 2014 y, por lo tanto, no existen criterios de reparto de un complemento retributivo no contemplado.

Segundo. Que teniendo todos los funcionarios públicos asignado complemento específico, las cantidades asignadas al secretario y al administrativo municipal son superiores en cuanto que el secretario tiene dedicación exclusiva al cargo, asiste a sesiones fuera del horario normal de trabajo y asesora a las quince juntas vecinales del municipio, incluida la asistencia a

determinadas sesiones de las mismas y, en el caso del administrativo, tiene una dedicación a la plaza fuera del horario laboral normal, realiza tareas de gestión y tramitación administrativa superiores a las correspondientes a su plaza y asume la llevanza del juzgado de paz en cualquier momento, hasta en periodo vacacional.

A la vista de lo informado, debemos concretar la problemática objeto de la queja que no radica en la naturaleza jurídica de los complementos retributivos específico y de productividad, sino en la posible discriminación que sufren el resto de funcionarios frente al secretario y al administrativo municipal, en tanto que a estas dos últimas plazas se les ha adicionado en el concepto específico las cantidades que previamente venían percibiendo como incentivo de productividad.

En primer lugar, ha de considerarse plenamente conforme a derecho el acuerdo plenario en virtud del cual las cantidades que venían recompensando desde hacía más de diez años las condiciones particulares de los puestos de trabajo de secretario y auxiliar (posteriormente administrativo) son asignadas a través del complemento específico y no mediante el complemento de productividad.

En efecto, si el complemento de productividad atiende al grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el funcionario desempeña su trabajo y el rendimiento o resultados obtenidos, es claro que la cuantía de dicho complemento no puede ser definida anteriormente a su devengo, sino que corresponderá cuando se den las premisas establecidas por el Pleno de la Corporación. De ahí que las cantidades percibidas por los funcionarios en concepto de complemento de productividad no deberían ser periódicas y fijas y, en el caso de que se estime oportuno retribuir al funcionario con esas cantidades, la liquidación debe ser practicada con arreglo a otros conceptos retributivos, entre los cuales estaría el complemento específico.

En este sentido, la STSJ de la Comunidad Valenciana de 30 de noviembre de 2009 avala la legalidad del acuerdo plenario de un Ayuntamiento por el que se transfieren al complemento específico las cantidades que anteriormente venían siendo abonadas como incentivo de productividad, cuando manifiesta que "una vez desnaturalizado el complemento de productividad por parte de la propia Administración, debe quedar sometido al régimen propio de las retribuciones complementarias, periódicas, fijas y objetivas, de modo que procede su percepción cuando lo tenga asignado el puesto de trabajo del correspondiente funcionario".

Sentada la legalidad de la inclusión de las cantidades integrantes del complemento de productividad en el complemento específico, han de realizarse dos precisiones a fin de determinar si resulta procedente la petición formulada por el auxiliar municipal: La primera

(STSJ de Galicia de 13 de marzo de 2013), es que no resulta término de comparación adecuado acudir a las retribuciones de otros cuerpos o escalas, pues el juicio de igualdad solo entraría en juego si el recurrente invocase y acreditase que un funcionario de su mismo grupo (en el supuesto enjuiciado, se trataba de un policía local) tuviese asignadas idénticas funciones, con misma responsabilidad o contenido técnico, lo que no concurría en el caso, en el cual se realizaba una genérica invocación del agravio respecto de funcionarios de otros cuerpos. La segunda, radica en la necesidad de abonar las mismas retribuciones a aquellos empleados públicos cuyas funciones sean equiparables e idénticas en aplicación del principio constitucional de igualdad.

En el caso que nos ocupa, se ha venido abonando irregularmente a dos funcionarios municipales el complemento de productividad y a fin de regularizar dicha retribución el Ayuntamiento procedió a incluir las cantidades correspondientes en el complemento específico, lo cual, como antes indicamos, no es susceptible de reproche. Ahora bien, puesto que esa mejora del complemento específico viene debida a una transferencia de las cantidades que se venían abonando en concepto de productividad, la petición del auxiliar municipal, en el sentido de obtener algún tipo de mejora retributiva (bien a través de un aumento del complemento específico en la medida que resulte procedente, bien mediante la fijación por ese Ayuntamiento de criterios de apreciación de la productividad en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo), debe ser objeto de estudio y valoración.

Con relación a esta propuesta, si bien es cierto que la Ley 22/2013, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2014, establece en su art. 20.2 que en el año 2014 las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar ningún incremento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2013, en términos de homogeneidad para los dos periodos de la comparación, el punto 7 deja abierta una posibilidad de incremento retributivo, al contemplar que "lo dispuesto en los apartados anteriores debe entenderse sin perjuicio de las adecuaciones retributivas que, con carácter singular y excepcional, resulten imprescindibles por el contenido de los puestos de trabajo, por la variación del número de efectivos asignados a cada programa o por el grado de consecución de los objetivos fijados al mismo".

Así pues, dado que el administrativo municipal, mientras estuvo desempeñando con anterioridad el puesto de auxiliar, percibió periódicamente unas cantidades fijas en concepto de incentivo de productividad, la aplicación del principio de igualdad debería conllevar que el trabajador que en la actualidad ocupa el puesto de auxiliar tendría derecho a una mejora

retributiva considerando que las tareas desarrolladas en el desempeño del puesto de auxiliar son idénticas.

En virtud de todo lo expuesto, se estimó oportuno formular al Ayuntamiento de Garrafe de Torío la siguiente sugerencia:

"Que, a tenor de que el empleado público que había estado desempeñando el puesto de Auxiliar municipal percibió cantidades en concepto de incentivo de productividad con carácter periódico a largo de diversas anualidades y en tanto desempeñó ese puesto de trabajo, se valore la posibilidad de compensar económicamente al funcionario que en la actualidad desempeña el puesto, bien mediante un aumento del complemento específico en la cantidad que se estime oportuna, bien a través de la fijación por ese Ayuntamiento de criterios de apreciación de la productividad en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo".

El Ayuntamiento de Garrafe de Torío aceptó nuestra sugerencia e informó que en sesión plenaria extraordinaria de fecha 28 de marzo de 2014, se acordó llevar a cabo la Relación de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento para dar una cobertura legal a la propuesta del Procurador del Común.

1.6. Horarios especiales para funcionarios de la Gerencia de Servicios Sociales

En el expediente **20140435** (y 3 acumulados), el autor de la queja aludía a la modificación unilateral del horario de trabajo que estaban realizando hasta el año 2014 los trabajadores sociales de los centros dependientes de la Gerencia de Servicios Sociales.

Según manifestaciones del interesado, la Gerencia de Servicios Sociales iba a aplicar a los citados trabajadores sociales el régimen de horarios especiales contemplado en el art. 16 del Decreto 59/2013, de 5 de septiembre, por el que se regula la jornada, el horario, las vacaciones, los permisos y las licencias del personal funcionario al servicio de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

Finalmente, el reclamante afirmaba que "desde la Gerencia Regional de Servicios Sociales se nos ha informado que se está elaborando una Orden que va a regular dichos horarios especiales" y que "mientras no se publique dicha Orden, de manera provisional se aplicará una instrucción que regule dichos horarios especiales".

En atención a nuestra petición de información se remitió un informe de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades en el cual se ponía de manifiesto que la Gerencia de

Servicios Sociales había solicitado a la Dirección General de la Función Pública la convocatoria de la mesa de negociación correspondiente y la emisión del preceptivo informe para el establecimiento de horarios especiales.

Según se indicaba en dicha solicitud, la pretensión de aplicar el horario especial venía referida al personal funcionario que presta sus servicios en los centros residenciales, centros de día de personas mayores y centros base dependientes de la Gerencia de Servicios Sociales que, por su naturaleza asistencial y el especial horario de apertura y funcionamiento de los mismos, precisan disponer de unos horarios de prestación de servicios adecuados a las necesidades de los ciudadanos.

El examen de la problemática expuesta por los autores de la queja debe partir de la regulación de los horarios especiales establecida en el art. 16 del Decreto 59/2013, de 5 de septiembre, por el que se regula la jornada, las vacaciones, los permisos y las licencias del personal funcionario al servicio de la Administración de la Comunidad de Castilla y León: "1. Previa negociación en la correspondiente mesa de negociación y para los funcionarios que presten servicios en las oficinas y puntos de información y atención al ciudadano, en las unidades que realicen funciones de registro, así como en aquellas oficinas, centros y dependencias que, por razón de su horario de apertura y funcionamiento, su naturaleza docente o asistencial u otras características especiales así lo requieran, se establecerán horarios especiales por el Consejero correspondiente, previo informe del Director General competente en materia de función pública, en todo caso, así como del Delegado Territorial cuando se trate de servicios periféricos. 2. Los horarios especiales deberán ser en todo caso motivados y deberán contener la expresión de su temporalidad. En el supuesto de que hayan de tener carácter permanente deberán publicarse en el Boletín Oficial de Castilla y León".

Ya desde este momento conviene precisar que el objeto de las quejas y de la presente resolución no pasa por discutir la existencia de las necesidades organizativas especiales que llevan a la Gerencia de Servicios Sociales a solicitar la aplicación de un horario especial al personal funcionario que presta sus servicios en los centros residenciales, centros de día de personas mayores y centros base con la finalidad de realizar una adecuada prestación de servicios a los ciudadanos, sino que consiste en valorar si la imposición de un horario especial a los empleados públicos afectados sin previa negociación en la mesa negociadora correspondiente es ajustada o no a derecho.

A tenor de lo informado por la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, la Gerencia de Servicios Sociales en fecha 27 de marzo de 2014 emitió la solicitud por la que requería a la Dirección General de la Función Pública la convocatoria de la mesa de negociación

a fin de establecer un horario especial al personal funcionario de los centros residenciales, centros de día de personas mayores y centros base, exponiendo las necesidades organizativas que motivan la solicitud, cuyo fin es el de garantizar la adecuada atención a los ciudadanos y la eficacia en el funcionamiento de los servicios públicos. Junto con la solicitud se acompaña un anexo en el cual se describen los horarios especiales, diferenciando entre el personal funcionario de los centros base, de las residencias de personas mayores, de centros de atención de minusválidos psíquicos y centros ocupacionales, de centros de día de personas mayores y, singularmente, del centro "Virgen del Yermo".

Pues bien, considerando, según se desprendía de las manifestaciones vertidas por los reclamantes que el horario especial objeto de la queja ya se encontraba en vigor para los funcionarios afectados de la Gerencia de Servicios Sociales, sin previa negociación en la mesa correspondiente, a nuestro juicio, compartiendo el criterio expuesto por los promotores de la queja, la exigencia de ese horario especial, en tanto no se había entablado el proceso negociador con los representantes de los funcionarios y no se había publicado la Orden reguladora de los horarios especiales, constituye una actuación vulneradora de lo establecido en el precitado art. 16 del Decreto 59/2013, de 5 de septiembre.

Así pues, la imposición del horario especial por parte de los órganos de gestión de personal de la Gerencia de Servicios Sociales ignorando el procedimiento negociador descrito en el precepto reglamentario y la inexistencia de disposición alguna que contemple con carácter transitorio la potestad de la Administración para fijar horarios especiales a los funcionarios en tanto no se desarrolle el procedimiento establecido en el art. 16 del Decreto conllevan que la imposición unilateral de los horarios especiales objeto de la queja es contraria a derecho.

Diversos pronunciamientos judiciales avalan esta conclusión. Por citar un ejemplo, la STSJ de la Comunidad Valenciana de 18 de septiembre de 2007 (FJ 4ª) ha valorado que, al no haberse producido la correspondiente negociación (en el supuesto enjuiciado se trataba de la Mesa Sectorial de Justicia), lo que ciertamente no genera la necesidad de llegar a un acuerdo, pero sí la propia actividad negociadora con lo que ello implica de intercambio de propuestas y argumentos, se ha infringido lo dispuesto en el art. 32 de la Ley 9/1987, de 12 de junio, de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, y, en consecuencia, se anula la resolución que aprobó el horario especial.

Por lo que se refiere a la Comunidad Autónoma de Castilla y León, cabe destacar que en *el BocyL nº 85, de 7 de mayo de 2014*, se ha publicado la resolución de 21 de abril de 2014, de la Dirección-Gerencia de la Gerencia Regional de Salud, por la que se dispone la publicación

para general conocimiento y cumplimiento, del fallo de la Sentencia nº 247/2013, de 10 de diciembre de 2013, del Juzgado de lo Contencioso Administrativo nº 1 de Ávila, dictada en el Procedimiento Ordinario nº 97/2013, cuyo fallo fue el siguiente: "No conformes, ni ajustadas a derecho la resolución y actuación administrativas impugnadas por falta de negociación con la Mesa sectorial correspondiente antes de modificarse la jornada y horario del trabajo durante el año 2012 del personal estatutario que presta sus servicios en las instalaciones del Hospital Nuestra Señora de Sonsoles de Ávila en las categorías profesionales de Electricista, Calefactores y Fontaneros, declarándose igualmente, y como consecuencia de esa falta de negociación preceptiva, la vulneración de la libertad sindical de la parte recurrente, condenando a la Administración demandada a estar y pasar por los anteriores pronunciamientos y a cumplirlos".

En conclusión, no habiéndose llevado a cabo el preceptivo procedimiento negociador conducente al establecimiento de horarios especiales para el personal funcionario que presta servicios en distintos centros de la Gerencia de Servicios Sociales, la fijación *de facto* de dichos horarios por los órganos de gestión de personal de la Gerencia vulnera lo establecido en el art. 16 del Decreto 59/2013, de 5 de septiembre, por lo cual, en tanto no se realicen los trámites y negociaciones administrativas exigidos por la normativa vigente, los horarios especiales que estaban siendo impuestos a los funcionarios afectados por la solicitud formulada en fecha 27 de marzo de 2014 por la Gerencia de Servicios Sociales deberían ser retirados.

En virtud de lo expuesto, consideramos oportuno formular a la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades la siguiente resolución:

"Que en tanto se desarrolle el procedimiento negociador contemplado en el art. 16 del Decreto 59/2013, de 5 de septiembre, por el que se regula la jornada, las vacaciones, los permisos y las licencias del personal funcionario al servicio de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, y se proceda bien a la aprobación de la Orden reguladora de los horarios especiales objeto de la queja, bien a su publicación, caso de que tales horarios hayan de tener carácter permanente, se dicten las instrucciones oportunas a los órganos de gestión de personal de la Gerencia de Servicios Sociales a fin de que se mantenga para los funcionarios afectados el horario general regulado en el art. 13 del Decreto".

La Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades rechazó nuestra resolución con los siguientes argumentos: *"Tras la nueva aprobación operada por Decreto 59/2013, de 5 de septiembre, la Gerencia de Servicios Sociales, como ha reconocido la Inspección General de Servicios, ha actuado de conformidad con la legalidad vigente por cuanto que ha iniciado la tramitación prevista en el art. 16 del mismo. A estos efectos ha solicitado a la Dirección General*

de la Función Pública la convocatoria de la mesa de negociación correspondiente, que tuvo lugar el día 30 de mayo de 2014, habiéndose mantenido varias reuniones de negociación entre la Gerencia de Servicios Sociales y centrales sindicales más representativas.

Cumplidos estos trámites, se prevé que en próximas fechas se publique la Orden por la que se establecen los horarios especiales del personal que presta sus servicios en los centros dependientes de la Gerencia de Servicios Sociales”.

2. FUNCIÓN PÚBLICA DOCENTE

Las quejas presentadas en el año 2014 ascendieron a 29, experimentando un leve incremento respecto a las 23 quejas presentadas el año 2013. De ellas, el mayor número ha correspondido a sistemas de selección (23, en cifra sensiblemente superior a las 5 quejas de 2013), retribuciones (2, en cifra similar a las 3 registradas en 2013) y jornada de trabajo, permisos y vacaciones (asimismo, 2 en cifra similar a las 3 registradas en 2013).

Conviene tener en cuenta que en el año 2014 no se recibió queja alguna en materia de provisión de puestos de trabajo frente a las 12 quejas presentadas en 2013.

En este ámbito de la función pública, se formularon 4 resoluciones a la Consejería de Educación, siendo 3 de ellas aceptadas y la restante, rechazada.

La colaboración prestada por la Consejería de Educación a nuestros requerimientos de información en la totalidad de expedientes tramitados, como en años precedentes, ha sido plenamente satisfactoria.

2.1. Convocatoria de plazas de Catedrático de la Universidad de Valladolid

Los autores de la queja en el expediente **20131607** denunciaban la paralización del acuerdo del consejo de Gobierno de la Universidad de Valladolid, de fecha 26 de julio de 2011, en lo que afectaba a la transformación de doce plazas de profesores titulares en catedráticos de universidad.

Según manifestaciones de los reclamantes, en cumplimiento del art. 154 de los estatutos de la Universidad de Valladolid y a requerimiento del Vicerrectorado de Profesorado fue remitida en fecha 17 de enero de 2012 la propuesta de convocatoria y tribunal para el concurso de acceso a las plazas del cuerpo de catedráticos.

Asimismo, los promotores de la queja aportaron copia del escrito remitido por la Gerencia de la Universidad de Valladolid a la Secretaría General de la Consejería de Educación, en el que se ponía de manifiesto que de las actuaciones en materia de profesorado para el

curso académico 2011/2012 propuestas en la memoria económica remitida por la Gerencia de la Universidad, quedaban tan solo pendientes la transformación de diez plazas (de las doce inicialmente previstas, un profesor dejó su puesto de trabajo y otro falleció) y se solicitaba la autorización de dichas transformaciones, por estimar que dichas plazas fueron aprobadas y formaban parte de la oferta pública de empleo de la Universidad de Valladolid correspondiente al año 2011, y, por tanto, no se encontraban afectadas por las limitaciones de la tasa de reposición establecida en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

En atención a nuestras peticiones de información se remitieron tanto por la Consejería de Educación como por la Universidad de Valladolid diversos informes de los cuales cabe destacar los siguientes extremos:

Primero. Las doce plazas de profesor titular pendientes de transformar en catedrático de universidad tienen su origen en el acuerdo del Consejo de Gobierno de la Universidad de Valladolid de fecha 26 de julio de 2011 adoptado en atención a la memoria económica sobre el programa de dotaciones, transformaciones y amortizaciones de plazas de personal docente e investigador de la Universidad de Valladolid para el curso 2011-2012.

Segundo. La mayor parte de las transformaciones de plazas propuestas en la memoria fueron autorizadas a partir de diciembre de 2011, quedando pendientes de autorizar las doce plazas objeto de la queja. La decisión de suspender la convocatoria de estas doce plazas se acordó en la reunión mantenida el día 7 de diciembre de 2011 entre la Secretaría General de la Consejería de Educación y el Vicerrectorado de Profesorado de la Universidad de Valladolid, de tal manera que las transformaciones de dichas plazas fueran valoradas con posterioridad en función del escenario económico y presupuestario.

Tercero. La Consejería de Educación, en su primer informe, consideraba que el entorno económico y la normativa económico-presupuestaria exigían la paralización de la convocatoria del concurso correspondiente a las doce plazas objeto de la queja (que realmente serían diez, debido a la marcha del titular de una de las plazas propuestas para la transformación y al fallecimiento de otro). Como matiz a dicha consideración, la Consejería afirmaba que la Universidad de Valladolid podría convocar las plazas de catedrático mencionadas, si bien respetando la limitación del 10% de la tasa de reposición, previa acreditación de esta tasa y previa solicitud de autorización expresa por parte de la Junta de Castilla y León de las plazas concretas que se pretendiera convocar.

Cuarto. La Universidad de Valladolid razonaba que la figura de la oferta de empleo público, interpretada en sentido estricto y puesto que el colectivo interesado tiene la especial

condición de personal docente investigador universitario, no puede constituirse como obstáculo a la convocatoria de las plazas. Por lo tanto, el acuerdo del Consejo de Gobierno de 26 de julio de 2011 ha de ser entendido como el instrumento de gestión de las necesidades de personal al que se refiere el Estatuto Básico del Empleado Público y manifiesta la voluntad inicial de la Universidad de convocar las plazas de catedrático de universidad a concurso, por cuanto dichas plazas eran anteriores y, por consiguiente, ajenas a la tasa de reposición contemplada en el RDL 20/2011, de 30 de diciembre y a la subsiguiente normativa de corrección del déficit público.

Quinto. La Universidad de Valladolid no tenía constancia del escrito que durante el mes de julio de 2012 remitió el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas a las universidades anunciando la interposición de recursos contencioso-administrativos contra aquellas convocatorias de plazas que superasen la tasa de reposición establecida en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Sexto. La Universidad de Valladolid en fecha 16 de octubre de 2013 remitió una nueva comunicación a la Consejería de Educación de la Junta de Castilla y León a fin de que esta reconsiderara su criterio interpretativo respecto al concepto "oferta de empleo público" y autorizara la convocatoria solicitada por los autores de la queja.

Séptimo. Finalmente, la Consejería de Educación en su último informe, manifestaba que vista la comunicación de la Universidad de Valladolid de fecha 16 de noviembre de 2013, y tras considerar que el procedimiento empleado por la Universidad es asimilable a una oferta de empleo público, decidió, de acuerdo con el equipo rectoral de la Universidad de Valladolid, elevar una consulta a la Dirección General de Costes de Personal y Pensiones Públicas, adscrita a la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, en su calidad de responsable del registro único de funcionarios y, por ende, de titular de la potestad final sobre la validez de cualquier convocatoria al respecto.

Octavo. Con fecha 2 de enero de 2014 se recibió en la Consejería de Educación la contestación a la consulta. En dicha contestación, que fue remitida a la Universidad de Valladolid para su conocimiento, se indicaba básicamente que para la convocatoria de las plazas de catedrático resultaba de aplicación la limitación referente a la tasa de reposición del 10% establecida en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de 2011 y que, a la vista de ello, correspondía a la Universidad de Valladolid determinar si disponía de margen suficiente en la tasa de reposición de 2011 para convocar dichas plazas, previa autorización de la Comunidad Autónoma en lo concerniente al cumplimiento de los objetivos de estabilidad presupuestaria.

A la vista de lo informado por la Consejería de Educación y la Universidad de Valladolid y de la diversa documentación aportada por los autores de la queja y partiendo de que la controversia expuesta presenta una gran complejidad tanto desde el punto de vista administrativo-competencial (en tanto era la Administración del Estado la que estaba planteando obstáculos para que la convocatoria del concurso correspondiente a las plazas de catedrático pudiera llevarse a efecto), como bajo una perspectiva estrictamente jurídica (ya que la interpretación del concepto "tasa de reposición" por la Administración del Estado ha conllevado la impugnación, con carácter general, de las convocatorias de concursos de plazas de cuerpos docentes universitarios en la totalidad del territorio nacional), esta institución estimó oportuno realizar una serie de consideraciones.

En este sentido, conviene indicar que resultan de sumo interés las apreciaciones - compartidas plenamente por esta procuraduría- que vienen formuladas en los estudios relacionados sobre el asunto "*Regateando hacia la excelencia. Tasa de reposición de efectivos y universidades públicas*" (Carlos Alberto Amoedo Souto y Alba Nogueira López, Revista Española de Derecho Administrativo, nº 157, enero-marzo 2013) y "*El cómputo de la tasa de reposición de efectivos en relación con las plazas de promoción del profesorado universitario: El análisis de un cambio de criterio carente de fundamento*" (M^a. del Carmen Núñez Lozano y Luis Malvárez Pascual, Diario del Derecho, Iustel, edición de 16 de septiembre de 2013) y que fueron objeto de mención en nuestras consideraciones.

Primera. Por lo que se refiere al acuerdo alcanzado en la reunión mantenida el día 7 de diciembre de 2011 por la Secretaría General de la Consejería de Educación y el Vicerrectorado de Profesorado de la Universidad de Valladolid respecto al aplazamiento de la convocatoria de las plazas transformadas de catedrático en función del escenario económico y presupuestario, en principio, dicho acuerdo no sería reprochable.

Segunda. Conviene destacar que en la problemática desarrollada en el expediente de queja resulta fundamental el papel de la Administración del Estado respecto a la posibilidad de llevar a cabo efectivamente la convocatoria de las plazas citadas por los reclamantes. A ello, ha de añadirse que desde el mes de mayo de 2012 el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas ha impugnado de modo sistemático las convocatorias de concursos para personal docente investigador en las universidades con base en la presunta vulneración de la tasa de reposición de efectivos establecida en las leyes de presupuestos generales del estado, sin que, a la fecha, conste en nuestro conocimiento pronunciamiento judicial alguno sobre la legalidad o ilegalidad de las convocatorias.

Tercera. Siendo conocedores de que el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas ha requerido a la propia Universidad de Valladolid que dejara sin efecto la resolución de 2 de octubre de 2013, en virtud de la que se convocaba concurso de acceso a plazas de cuerpos docentes universitarios por entender que se producía una vulneración de la tasa de reposición establecida en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2013, consideramos que existen argumentos suficientes para que la Consejería de Educación retome las actuaciones a fin de autorizar la convocatoria de las plazas de catedrático objeto de la queja, tal y como expondremos a continuación.

Cuarta. Por lo que se refiere a la tasa de reposición de efectivos (concepto en absoluto novedoso, sino que tiene su origen en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 1997), los artículos doctrinales antes mencionados ponen en tela de juicio -bajo una fundamentación jurídica exhaustiva- el criterio que ha venido sosteniendo el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas desde dos puntos de vista: La incorporación de nuevo personal y la vinculación del cómputo de la tasa de reposición al conjunto del sistema.

Desde el primer punto de vista, el criterio estricto que desde mayo de 2012 ha seguido el Ministerio, que se aparta totalmente del aplicado en años anteriores, en los cuales las diversas universidades han procedido a convocar cuantos concursos han estimado pertinentes sin impedimento alguno por parte de la Administración del Estado, plantea serios visos de ilegalidad.

En efecto, considerar que la tasa de reposición se consume en el caso de que el aspirante que gane el concurso forme parte de la Universidad convocante no es correcto, puesto que en ese caso es evidente que no se produce la incorporación de nuevo personal. Esto es, como se indica en el artículo de los profesores Núñez Lozano y Malvárez Pascual, "si quien gana el concurso forma parte de la plantilla, bien como profesor funcionario o como personal laboral, no debe tenerse en cuenta a efectos del cómputo de la tasa de reposición, pues en estos casos se produce la dotación de la nueva plaza y la correspondiente amortización de la plaza de origen".

Con relación a este argumento, interesa destacar que el pleno del Consejo Andaluz de Universidades, en la reunión celebrada el día 25 de junio de 2013, ha aprobado el protocolo de actuación para la ejecución de la tasa de reposición de funcionarios de los cuerpos docentes universitarios, fijando como criterio general el siguiente: "A efectos de la tasa de reposición no se considerará como parte de la misma aquellas convocatorias públicas de plazas de funcionario de los cuerpos docentes universitarios que en el proceso de desarrollo de las mismas exista garantía de que no culminará con la incorporación de nuevos PDI funcionarios a la Universidad.

Por el contrario, las plazas de funcionario de los cuerpos docentes universitarios que se resuelvan a favor de otro personal, incluso si se trata de personal laboral de la propia Universidad, sí deberán ser consideradas como parte de la ejecución de la tasa de reposición”.

En lo concerniente al segundo punto de vista, ha de tenerse presente, como señalan los profesores Amoedo Souto y Nogueira López, que los cuerpos de personal docente investigador deben ser calificados como cuerpos “interuniversitarios o comunicables entre las distintas universidades” en atención a lo contemplado en el fundamento jurídico 12º de la STC de 27 de febrero de 1987. Ello, unido a la necesidad de acreditación de los docentes con un procedimiento único de carácter estatal como requisito inexcusable de acceso y a la limitación en el acceso al cuerpo de catedráticos a aquellas personas que ya pertenezcan al cuerpo de profesores titulares o catedráticos, va en la dirección de reafirmar la consideración de un cuerpo único estatal, lo que incidiría en la fórmula de cómputo de la tasa de reposición de efectivos. De este modo, la tasa de reposición no sería objeto de valoración de forma individualizada en cada universidad sino en el conjunto estatal del sistema universitario.

Finalmente por lo que se refiere a la tasa de reposición, merece destacarse que el nuevo criterio interpretativo del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas resulta contradictorio con dos actuaciones: En primer lugar, con las ofertas de plazas por las universidades hasta mayo de 2012 en cifras muy superiores a la tasa de reposición que hubiera correspondido. Y, en segundo lugar, con la paradoja que implica el hecho de que en los años 2012 y 2013 la Administración General del Estado ha incluido en oferta de empleo público un muy considerable número de plazas de promoción interna para el personal a su servicio, con el reconocimiento explícito de que estas plazas pueden ser un buen sistema para evitar la aplicación de la tasa de reposición, en tanto que no genera la incorporación de nuevo personal.

Quinta. En otro orden de cosas, es indudable el derecho de los funcionarios a la progresión en la carrera profesional y a la promoción interna [art. 14 c) LEBEP] y que en el ámbito universitario (y más concretamente, en cuanto a los profesores titulares), ello pasa por la convocatoria de los concursos correspondientes.

Por lo tanto, en el caso que nos ocupa y dadas las singularidades de la carrera profesional de los profesores universitarios, la garantía de ese derecho a la promoción profesional (en realidad, se trataría de una expectativa de derecho hasta que tuviera lugar la resolución del concurso) conllevaría la convocatoria del concurso correspondiente a las plazas transformadas en el acuerdo del Consejo de Gobierno de la Universidad de Valladolid de 26 de julio de 2011 que se encuentran pendientes de convocar.

Sexta. Otro argumento que redundaría en la conveniencia de convocar las plazas requeridas por los autores de la queja sería el posible vencimiento del plazo de 3 años establecido en el EBEP para convocar las plazas incluidas en ofertas de empleo público.

Pues bien, a fin de evitar perjuicios indeseados a los posibles aspirantes a las plazas transformadas (como muy bien se indica en la comunicación remitida en fecha 15 de noviembre de 2013 por la Secretaría General de la Consejería de Educación a la Dirección General de Costes de Personal y Pensiones Públicas del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas) y a pesar de que dicho plazo podría ser superado sin consecuencias desfavorables para los interesados (en el *BOE* nº 44, de 20 de febrero de 2014, se ha publicado la resolución de 4 de febrero de 2014, de la Universidad Politécnica de Madrid, por la que se convoca concurso de acceso a plazas de cuerpos docentes universitarios como ejecución de procesos selectivos correspondientes a los Acuerdos del Consejo de Gobierno de 26 de febrero de 2009, como instrumento similar a la oferta de empleo público, previa autorización del Consejo de Gobierno de la Comunidad de Madrid), parece conveniente que por parte tanto de la Universidad de Valladolid como de la Consejería de Educación se proceda a la realización de nuevas actuaciones tomando en consideración la posibilidad de convocar las plazas transformadas a la mayor brevedad.

Séptima. A mayor abundamiento, también es importante destacar que la falta de convocatoria de las plazas objeto de la queja, cuyo fundamento se origina en un acuerdo adoptado con anterioridad al establecimiento de las medidas normativas de restricción del gasto público, está limitando los derechos de los aspirantes respecto a todos los demás interesados que pudieron obtener a través del correspondiente concurso las plazas contempladas en el acuerdo del Consejo de Gobierno de la Universidad de Valladolid de 26 de julio de 2011.

No poniendo en tela de juicio el acuerdo suscrito en el año 2011 por la Universidad de Valladolid y la Consejería de Educación en virtud del cual se paralizaron las convocatorias de los concursos correspondientes a las plazas de catedrático tantas veces mencionadas, parece claro que no es necesaria la oferta de empleo público como instrumento previo a la aprobación de la convocatoria, puesto que la convocatoria de dichas plazas no afecta al cumplimiento de los objetivos de estabilidad presupuestaria establecidos para la universidad.

Octava. Bajo una perspectiva práctica, conviene indicar que diversas universidades, todas ellas con fundamento en las mismas normas jurídicas del ámbito universitario y presupuestario, han procedido a convocar recientemente concursos de acceso a plazas de cuerpos docentes universitarios. Así, como ejemplo, se citaron, además de la ya mencionada resolución de 4 de febrero de 2014 de la Universidad Politécnica de Madrid (*BOE* nº 44, de 20

de febrero de 2014), la resolución de 7 de febrero de 2014 de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria (*BOE nº 44, de 20 de febrero de 2014*), la resolución de 18 de diciembre de 2013 de la Universidad de Córdoba (*BOE nº 5, de 6 de enero de 2014*), la resolución de 13 de diciembre de 2013 de la Universidad de Castilla-La Mancha (*BOE nº 310, de 27 de diciembre de 2013*) y la resolución de 11 de diciembre de 2013 de la Universidad de Salamanca (*BOE nº 310, de 27 de diciembre de 2013*).

Novena. En definitiva, la interpretación de la tasa de reposición de efectivos llevada a cabo por la Administración del Estado, tal y como se pone de manifiesto en los artículos doctrinales citados y en el protocolo de actuación para la ejecución de la tasa de reposición de funcionarios de los cuerpos docentes universitarios de la Junta de Andalucía aprobado por el pleno del Consejo Andaluz de Universidades en fecha 25 de junio de 2013, puede ser convenientemente rebatida por la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

A título de conclusión, si a tenor de los datos resultantes de los concursos convocados por la Universidad de Valladolid en los años 2011 y 2012 no se ha producido incorporación de nuevo personal, ha de entenderse que no se ha hecho uso de la tasa de reposición de efectivos fijada en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y, por ello, si la convocatoria no afecta ni al cumplimiento de los objetivos de estabilidad presupuestaria contemplados, ni a los demás límites fijados en la LO 2/2012, de 27 de abril, de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera, procedería la convocatoria de las plazas objeto de la queja, puesto que las mismas se encuentran incluidas en la vigente relación de puestos de trabajo.

En virtud de todo lo expuesto, consideramos oportuno formular a la Consejería de Educación y a la Universidad de Valladolid la siguiente resolución:

"Que en atención a la argumentación jurídica desarrollada se acometan cuantas acciones resulten pertinentes a fin de que se pueda convocar el concurso correspondiente a las plazas de Profesores Titulares de Universidad transformadas en Catedrático de Universidad que quedaron pendientes tras la reunión mantenida el 7 de diciembre de 2011 entre el Secretario General de la Consejería de Educación y el Vicerrector de Profesorado de la Universidad de Valladolid".

La Universidad de Valladolid aceptó nuestra propuesta y en fecha 10 de abril de 2014 solicitó a la Secretaría General de la Consejería de Educación que autorizara, a la mayor brevedad posible, la convocatoria de las plazas de catedrático de universidad que quedaron pendientes tras el mes de diciembre de 2011, a fin de evitar perjuicios indeseables a los

posibles aspirantes ante el vencimiento del plazo de tres años establecido en el Estatuto Básico del Empleado Público.

Por su parte, la Consejería de Educación, rechazó la resolución del Procurador del Común, indicando que había seguido las indicaciones remitidas desde el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas y así lo comunicó a la Universidad de Valladolid.

2.2. Titulaciones aptas para el desempeño de puestos docentes en régimen de interinidad (Especialidad Matemáticas)

El reclamante en el expediente **20140736** aludía a la constitución de listas de aspirantes a ocupar puestos docentes en régimen de interinidad pertenecientes a los cuerpos de profesores de enseñanza secundaria y, más concretamente, a la especialidad de matemáticas.

Según manifestaciones del autor de la queja, en el listado de titulaciones que permitirían el desempeño de los citados puestos de trabajo no figuran, al contrario que en otras comunidades autónomas, las titulaciones de ingeniero de minas, ingeniero agrónomo y arquitecto, cuando en dichas titulaciones universitarias superiores de la rama de ingeniería-arquitectura las asignaturas con alto contenido matemático se cursan durante todos los años de la carrera y tienen una importancia relevante.

En atención a nuestra petición de información se remitió por la Consejería de Educación un informe inicial en el cual se hacía referencia a la Orden EDU/495/2010, de 15 de abril, por la que se convoca proceso de baremación para la constitución de listas de aspirantes a ocupar puestos docentes en régimen de interinidad pertenecientes a diversos cuerpos de personal funcionario docente y se expone el contenido del anexo II, en lo concerniente a las titulaciones contempladas para la especialidad de matemáticas.

En cuanto a las previsiones existentes respecto a la posible incorporación de las titulaciones requeridas por el autor de la queja a fin de que los interesados puedan acceder a distintas convocatorias realizadas por la Junta de Castilla y León, en el informe se alude a una reunión convocada por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte para la unificación de criterios en materia de titulaciones y se precisa que, dado que no se van a convocar oposiciones hasta el año 2015, la revisión de las titulaciones se llevaría a cabo antes de publicar la convocatoria y conforme a los acuerdos adoptados en las reuniones de coordinación impulsadas desde el Ministerio.

Finalmente, en el primer informe se indicaba que en fecha 11 de febrero de 2014 se celebró una reunión con los interesados en las dependencias de la Dirección General de Recursos Humanos, en la cual se informó a éstos de los motivos por los que el presente año no se han convocado oposiciones y de las causas por las que las titulaciones de ingeniero de minas, ingeniero agrónomo y arquitecto no se encontraban entre las titulaciones previstas para desempeñar en régimen de interinidad puestos de la especialidad de matemáticas.

Con posterioridad se ha recibido un segundo informe de la Consejería de Educación referente a la reunión del grupo técnico de la Comisión de Personal de la Conferencia de Educación celebrada el día 29 de mayo de 2014 en el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Según se manifestaba en el informe, durante dicha reunión surgió el problema de la existencia de una gran diversidad de titulaciones de graduado que sirven como requisito para la inclusión en las correspondientes especialidades de las listas de aspirantes a ocupar puestos en régimen de interinidad, sin referirse a especialidades concretas.

Asimismo, se informaba que *"se decidió, a efectos de una posible unificación de actuaciones, que cada Comunidad Autónoma intentase realizar un análisis de las titulaciones de graduado emitidas por las universidades de su ámbito territorial para poder concretar aquellas que tuviesen 24 ó 30 créditos no opcionales de determinadas materias relacionadas con las especialidades de las enseñanzas de secundaria y formación profesional y poder así optar a listas de interinidad en la correspondiente especialidad"*.

A la vista de lo informado, y siendo indudable, por un lado, que sería conveniente el establecimiento de un criterio unificador de actuación respecto a las titulaciones en el marco de la Conferencia de Educación y, por otro lado, que la revisión de las titulaciones que permiten el desempeño de puestos de personal funcionario docente en régimen de interinidad en las distintas especialidades debería llevarse a cabo el año 2015 con carácter previo a la publicación de la convocatoria de las correspondientes oposiciones, el problema radicaba en determinar si quienes poseen las titulaciones de ingeniero de minas, ingeniero agrónomo y arquitecto pueden acceder a desempeñar tareas docentes de la especialidad de matemáticas en posibles actuaciones desarrolladas desde la Administración educativa de la Comunidad de Castilla y León (en nuestra petición de información, a título de ejemplo se citaban bolsas de empleo, programas de refuerzo o cualesquiera otras ofertas de empleo) en tanto se procede a materializar la convocatoria de las próximas oposiciones.

Pues bien, tal y como proponía el promotor de la queja, consideramos que, mientras no se adoptasen criterios de unificación de titulaciones por la Conferencia de Educación y en el caso de que por parte de la Consejería de Educación se realizasen actuaciones que conlleven la

contratación de personal para impartir docencia de la especialidad de matemáticas, las titulaciones de ingeniero de minas, ingeniero agrónomo y arquitecto deberían ser tratadas en igualdad de condiciones que las contempladas en el anexo II de la Orden EDU/495/2010, de 15 de abril, para el desempeño de puestos de la especialidad de matemáticas en régimen de interinidad.

Los motivos que nos llevan a alcanzar esta conclusión se pueden sintetizar en los siguientes:

- Las tres titulaciones citadas, superiores de la rama de ingeniería-arquitectura, contemplan asignaturas y materias de contenido matemático todos los cursos de la carrera universitaria y gozan de una importancia relevante en los estudios, de tal manera que cabe suponer que sus poseedores disponen del nivel exigible para impartir docencia de matemáticas en enseñanza secundaria.

- Con anterioridad al traspaso de las competencias educativas a las comunidades autónomas, en el listado de titulaciones idóneas para impartir la especialidad de matemáticas elaborado por el Ministerio de Educación sí figuraban las titulaciones tantas veces citadas.

- Que en otras comunidades autónomas (entre otras, Madrid, Andalucía, Castilla-La Mancha y Asturias) se permite el desempeño de puestos de la especialidad de matemáticas a estos titulados.

Por lo tanto, dada la identidad sustancial de contenidos -por lo que se refiere a los conocimientos de matemáticas- entre las titulaciones de ingeniero de minas, ingeniero agrónomo y arquitecto y el resto de titulaciones incluidas en el anexo II de la Orden EDU/495/2010, de 15 de abril, y puesto que los interesados que poseen estas titulaciones disponen de la formación adecuada para participar en el proceso selectivo de la especialidad de matemáticas que se convoque en el futuro -y, en su caso, superarlo-, no existe motivación suficiente con base en la cual se pueda excluir a los titulados mencionados en el escrito de queja frente a los habilitados en la actualidad para impartir docencia de matemáticas.

La resolución remitida a la Consejería de Educación se formuló en los siguientes términos:

"Que, en tanto no se adopte un criterio de unificación de titulaciones en el marco de la Conferencia de Educación, se adopten las medidas pertinentes para garantizar que los interesados que posean las titulaciones de Ingeniero de Minas, Ingeniero Agrónomo y Arquitecto puedan acceder en igualdad de condiciones que los titulados contemplados en el Anexo II de la Orden EDU/495/2010, de 15 de abril, por la que se

convoca proceso de baremación para la constitución de listas de aspirantes a ocupar puestos docentes en régimen de interinidad pertenecientes a diversos Cuerpos de personal funcionario docente, respecto a posibles convocatorias realizadas desde la Consejería de Educación de la Junta de Castilla y León para la impartición de docencia de la Especialidad de Matemáticas”.

La Consejería aceptó la resolución y manifestó que *"en las próximas convocatorias que realice esta Consejería de Educación de constitución de listas de aspirantes a ocupar puestos docentes en régimen de interinidad en la especialidad de Matemáticas del Cuerpo de Profesores de Enseñanza Secundaria, se incluirán las titulaciones de Ingeniero de Minas, Ingeniero Agrónomo y Arquitecto”.*

2.3. Abono de sexenios al profesorado interino

En el expediente **20141274** se planteaba el derecho del profesorado interino a la percepción de sexenios, lo cual ha sido reconocido por diversas sentencias judiciales en las provincias de Segovia, Zamora y Soria, en cumplimiento de lo previsto en la Directiva 1999/70/CE, de 28 de junio.

Según manifestaciones del autor de la queja, un profesor interino del cuerpo de profesores técnicos de formación profesional había solicitado a la Dirección Provincial de Educación de Burgos el abono de los sexenios que le correspondían desde los últimos cuatro años, así como los intereses legales oportunos, no habiendo emitido a la fecha la Administración la preceptiva resolución.

En atención a nuestra petición de información se recibió un informe de la Consejería de Educación en el cual se hacía constar que la solicitud del funcionario interino citada por el promotor de la queja aún no había sido resuelta de forma expresa, dado el volumen de trabajo existente en la Dirección Provincial de Educación de Burgos.

No obstante lo anterior, se indicaba en el informe que, siendo el sentido del silencio administrativo negativo o desestimatorio, el interesado *“podría haber acudido a los cauces normativamente establecidos para conseguir la resolución de su pretensión como son el recurso de reposición ante el Director General de Recursos Humanos de la Consejería de Educación, o el judicial contencioso-administrativo en su caso, cosas que no ha hecho, eligiendo por el contrario la vía de queja a la institución del Procurador del Común”.*

Junto con el citado informe se aportó copia de cuatro sentencias recientes dictadas por órganos judiciales de la Comunidad de Castilla y León acerca de la problemática objeto de

la queja, de las cuales se desprende que si bien, por un lado, no hay un criterio unánime respecto al alcance de los efectos retroactivos del derecho de los funcionarios docentes interinos al abono del complemento de formación permanente en su modalidad de sexenios, por otro lado, el reconocimiento como tal del derecho a estos funcionarios, siempre y cuando la formación acreditada se corresponda con los periodos de prestación de servicios necesaria para obtener cada sexenio, resulta incontrovertido.

A la vista de lo informado, recordamos que de conformidad con lo establecido en el art. 33 de la Ley 2/2010, de 11 de marzo, de Derechos de los Ciudadanos en sus relaciones con la Administración de la Comunidad de Castilla y León y de Gestión Pública, los ciudadanos tienen derecho a plantear ante el Procurador del Común sus quejas relativas a vulneraciones e incumplimientos de los derechos y los principios recogidos en la Ley, así como las deficiencias o anomalías que observen en el funcionamiento de los órganos administrativos y de los servicios públicos.

En el caso concreto objeto de la queja, concurren varias anomalías, siendo las más relevantes el retraso existente en la resolución de la solicitud formulada por el profesor interino y, sobre todo, la falta de reconocimiento al profesorado interino de los sexenios cuando la jurisprudencia del Tribunal Supremo al respecto, reiterada desde el año 2011 (STS de 7 de abril, 9 y 11 de junio y 14 de julio), ha reconocido ese complemento a los docentes con vinculación temporal con la Administración, por entender que el carácter temporal de la vinculación que se establece en el servicio público entre el docente y la Administración no supone un rebajamiento de la calidad profesional de este, ni una disminución o degradación en la obligación que sobre este pende de continuar su formación profesional y mantener el nivel de dedicación en su prestación profesional.

Por lo que se refiere al retraso en el dictado de la resolución, el art. 19.1 de la mencionada Ley 2/2010, de 11 de marzo, establece que los ciudadanos tienen derecho a que la Administración autonómica, ante sus peticiones, solicitudes o reclamaciones, dicte resolución expresa y motivada, de conformidad con lo establecido en la legislación estatal sobre procedimiento administrativo común, lo cual, en el supuesto que ha motivado la queja se corresponde con el deber de la Dirección Provincial de Educación de Burgos de resolver la solicitud del funcionario interino en el plazo genérico de tres meses contemplado en el art. 42 LRJPAC.

En este sentido, puesto que habían transcurrido más de siete meses desde que se presentó la solicitud por el empleado público y el silencio administrativo, sin perjuicio de que el interesado ejercite las acciones que estime más oportunas para la defensa de sus derechos

(queja ante el Procurador del Común, recurso administrativo potestativo de reposición o recurso contencioso-administrativo ante los tribunales de justicia) no constituye una opción para la Administración, debe significarse que el ciudadano tiene el derecho a conocer los motivos concretos del eventual retraso en la notificación de la resolución (art. 20.2 de la Ley 2/2010) y a exigir responsabilidades por el retraso injustificado sobre su derecho a percibir los sexenios que le corresponden, pudiendo, para ello, ejercer su derecho a identificar a las autoridades y empleados públicos responsables de la tramitación de los procedimientos (art. 25 de la citada Ley).

Los motivos expuestos en el informe para justificar el retraso en la resolución de la solicitud mencionada por el autor de la queja no eran admisibles. En primer lugar, porque si existe un elevado volumen de trabajo en la Dirección Provincial de Educación de Burgos, la Administración educativa dispone de las facultades organizativas necesarias para dar solución a ese problema y garantizar el cumplimiento del deber jurídico de dictar resolución expresa sobre las solicitudes y reclamaciones de los ciudadanos en los plazos legalmente establecidos. En efecto, el art. 5 h) de la Ley 2/2010 define, entre los principios de actuación de la Administración autonómica, el principio de mejora continua ("La Administración ha de poner en práctica métodos que permitan sistemáticamente detectar sus deficiencias, corregirlas y prestar sus servicios a los ciudadanos de forma cada vez más eficiente, eficaz, económica, participativa y con mayor celeridad").

Y, en segundo lugar, porque tal y como se desprende de las sentencias aportadas por la Consejería de Educación y de los diversos pronunciamientos judiciales emitidos acerca del derecho del profesorado interino a percibir los sexenios, es indudable -y no genera discusión jurídica alguna- que este derecho, siempre y cuando se certifique que la formación acreditada por los recurrentes se corresponde con los periodos de prestación de servicios necesarios para poder obtener cada sexenio, ha de ser reconocido a los funcionarios interinos sin mayor dilación y en igualdad de condiciones que a los funcionarios de carrera.

En definitiva, siendo la Consejería de Educación plenamente concedora a través de un considerable número de pronunciamientos judiciales y de la reiterada Jurisprudencia del Tribunal Supremo que el profesorado interino tiene derecho a percibir el complemento retributivo por concepto de sexenios, deben adoptarse cuantas medidas sean oportunas a fin de reconocer a los interesados en vía administrativa el derecho a la citada retribución con el fin de que éstos no se vean obligados a asumir la carga que conlleva acudir a los tribunales de justicia. Y ello, con la matización, en lo que se refiere a los efectos retroactivos de la solicitud hasta un periodo de cuatro años, de que en este extremo, ante la existencia de

pronunciamientos contradictorios por parte de los órganos judiciales radicados en el ámbito territorial de la Comunidad de Castilla y León, se podría desestimar esa pretensión de efectos retroactivos a fin de que el órgano judicial competente emita el fallo que corresponda.

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

"Que se proceda, a la mayor brevedad posible, a estimar parcialmente la solicitud de abono del complemento retributivo de formación permanente (sexenios) presentada en fecha 7 de abril de 2014 por el funcionario interino del Cuerpo de Profesores Técnicos de Formación Profesional, (...), reconociendo a éste, siempre que acredite el cumplimiento de los requisitos establecidos, el derecho a percibir el complemento requerido con efectos del día 1 de mayo de 2014, dado el carácter mensual de devengo del complemento".

La Consejería de Educación aceptó la resolución y puso de manifiesto que con fecha 28 de noviembre de 2014 se había dictado resolución por la Dirección Provincial de Educación de Burgos, estimando parcialmente la solicitud de abono de sexenios presentada por el profesor interino, con fecha de efectos económicos desde el día 1 de mayo de 2014.

3. FUNCIÓN PÚBLICA SANITARIA

Las quejas presentadas fueron 41, lo que significa un importante descenso en relación con las quejas presentadas en el año 2013 (103).

Los subsectores de la función pública sanitaria en los que mayor número de quejas se han presentado han sido los de provisión de puestos de trabajo (11, frente a las 27 de 2013), selección del personal (9, en nuevo descenso frente a las 53 presentadas el año 2013), jornada de trabajo, permisos y vacaciones (7, cuando el año 2013 no se presentó ninguna queja sobre este ámbito de actividad), y retribuciones (4, en cifra similar a las 5 de 2013).

En el ámbito de la función pública sanitaria, se han formulado 9 resoluciones a la Consejería de Sanidad, de las cuales 7 fueron aceptadas y 2 rechazadas.

Por lo que se refiere a la colaboración por parte de la Consejería de Sanidad, tenemos que volver a indicar que si bien, por un lado, sigue dando respuesta expresa a la totalidad de nuestras peticiones de información y resoluciones, por otro lado, sigue incumpliendo, con carácter general, el plazo de un mes legalmente establecido para dar respuesta a nuestros requerimientos de información.

3.1. Error en puntuación del integrante de bolsa de empleo

En el expediente **20140561**, el reclamante aludía a la resolución de la Dirección General de Recursos Humanos de la Gerencia Regional de Salud por la que se resuelve el recurso de reposición interpuesto contra la resolución de la Dirección General de Recursos Humanos, por la que se aprueba la relación definitiva de aspirantes que integran la bolsa de empleo de la categoría de celador y se reconocían al recurrente 0,52 puntos en actividades formativas.

Según manifestaciones del autor de la queja, dicho reconocimiento, que implica una puntuación global del interesado de 3,90 puntos con efectos de septiembre de 2011, implica la admisión de importantes perjuicios, los cuales se concretan, sobre todo, en que el recurrente, con la puntuación corregida, no hubiera sido cesado con ocasión del nombramiento de personal estatutario fijo llevado a cabo por resolución de la Dirección General de Recursos Humanos de 11 de noviembre de 2011 y en la ausencia de llamamientos al ascender su puntuación, hasta la estimación del recurso que tuvo lugar el mes de diciembre de 2013, a 3,53 puntos.

En atención a nuestro requerimiento de información se remitió por la Consejería de Sanidad un informe en el cual se hace constar que de haberse tenido en cuenta la puntuación de 3,90 puntos, en lugar de los 3,53 que fueron considerados en la fecha de incorporación del personal estatutario fijo procedente del proceso selectivo de celadores, la última puntuación a tener en cuenta para el cese sería precisamente la de 3,90 puntos. De este modo, correspondería igualmente cesar al ciudadano citado por el autor de la queja, que pasaría al último lugar de los cesados, ya que la puntuación de la siguiente persona que estaría a continuación sería de 4,01 puntos, esto es, superior a la de aquel. En consecuencia, presumiendo la veracidad de los datos contenidos en el informe, cabe concluir que el cese acaecido en fecha 12 de diciembre de 2011 por incorporación de los aspirantes aprobados en el proceso selectivo de la categoría de celador es conforme a derecho.

Por otra parte, la Consejería de Sanidad aporta copia de certificación de servicios prestados por el interesado en la que consta que este ha prestado servicios en el Complejo Asistencial Universitario de Burgos en los periodos 1/7/2012 a 30/9/2012 y 1/7/2013 a 30/9/2013 y facilita relación de los nombramientos de la categoría de celador que hubieran correspondido al mismo, caso de haber tenido en cuenta la puntuación de 3,90 puntos.

Los nombramientos que le hubieran correspondido, según se indicaba en la mencionada relación, serían los siguientes:

- En el año 2011, hubiera procedido un nombramiento de sustitución de incapacidad temporal asignado a un integrante de la bolsa con una puntuación de 3,82 puntos, iniciado el día 21 de diciembre y finalizado el día 30 de enero de 2012.

- En el año 2012, se efectuaron nombramientos de sustitución en el periodo de verano, pero, al haber aceptado el interesado el nombramiento de vacaciones, este figuraba bloqueado en bolsa, y, por tanto, no le podían corresponder dichos nombramientos. Durante el resto de meses del año, anteriores y posteriores al periodo vacacional de verano, en los nombramientos ofertados no se alcanzó la puntuación de 3,90 puntos.

- En el año 2013 ha concurrido la misma situación expuesta respecto al periodo de vacaciones de verano. Sin embargo, con posterioridad al 30 de septiembre de 2013, le hubiera correspondido un nombramiento de sustitución por incapacidad temporal a 1/3 de jornada, el cual se inició en fecha 19 de diciembre de 2013 y fue asignado a un integrante de la lista que tenía 3,86 puntos.

A la vista de la documentación obrante en el expediente de queja, conviene destacar, en primer lugar la deficiente gestión llevada a cabo por la Gerencia Regional de Salud del recurso de reposición interpuesto contra la resolución por la que se aprueba la relación definitiva de aspirantes que integran la bolsa de empleo de celadores y la puntuación otorgada a cada integrante.

En efecto, teniendo presente que el art. 117.2 LRJPAC fija el plazo máximo de un mes para el dictado y notificación de las resoluciones de los recursos de reposición, la actuación desarrollada por la Dirección General de Recursos Humanos en la tramitación del recurso debe ser objeto de reproche, en tanto que en el caso concreto objeto de la queja, ese órgano administrativo ha dilatado la resolución del recurso en un periodo superior a dos años (el recurso fue interpuesto por el interesado en fecha 26 de octubre de 2011 y la resolución del recurso fue emitida el día 19 de diciembre de 2013).

Esta circunstancia del excesivo periodo de tiempo transcurrido en la resolución del recurso incumpliendo el mandato legal, además de implicar un grave perjuicio al recurrente (en tanto que la falta de resolución del recurso le ha imposibilitado acceder a nombramientos que legítimamente le hubieran correspondido), constituye una vulneración del derecho de los ciudadanos a la resolución de los asuntos que les conciernan en un plazo razonable [art. 12 b)] del Estatuto de Autonomía y una infracción de los principios que han de regir la actuación administrativa (eficacia, celeridad, eficiencia, servicio a los ciudadanos, mejora continua, etc.) que vienen descritos en la LRJPAC y, en el ámbito de nuestra Comunidad Autónoma, en el art.

5 de la Ley 2/2010, de 11 de marzo, de Derechos de los Ciudadanos en sus relaciones con la Administración de la Comunidad de Castilla y León y de Gestión Pública.

En este sentido, debemos reiterar que la Gerencia Regional de Salud ha de adoptar cuantas actuaciones o decisiones estime oportunas a fin de garantizar el derecho de los ciudadanos (art. 19.1 de la Ley 2/2010) a que la Administración autonómica, ante sus peticiones, solicitudes o reclamaciones, dicte resolución expresa y motivada, de conformidad con lo establecido en la legislación estatal sobre procedimiento administrativo común, lo que, obviamente, incluye el cumplimiento de los plazos contemplados para dictar y notificar las resoluciones de los recursos administrativos.

En el supuesto estudiado, el retraso en la resolución del recurso de reposición en un periodo superior a dos años por encima del legalmente establecido y el reconocimiento de una puntuación de 3,90 puntos, conlleva la aplicación de lo dispuesto en el art. 25 de la Ley 2/2010, de 11 de marzo, de Derechos de los Ciudadanos en sus relaciones con la Administración de la Comunidad de Castilla y León y de Gestión Pública: "En los términos establecidos en la legislación básica estatal, los ciudadanos tienen derecho a exigir responsabilidades por los retrasos injustificados, incorrecciones o perjuicios sobre sus derechos, pudiendo, para ello, ejercer su derecho a identificar a las autoridades y empleados públicos responsables de la tramitación de los procedimientos".

Así pues, la siguiente cuestión a valorar radica en determinar si el retraso en la resolución del recurso, el reconocimiento de la puntuación correcta del interesado de 3,90 puntos y la admisión expresa por parte del órgano gestor de la bolsa de empleo de que al mismo le hubieran correspondido dos nombramientos temporales (el primero, un nombramiento de sustitución de incapacidad temporal, de fecha 21/12/2011 a 30/1/2012 y el segundo, un nombramiento, igualmente, de sustitución de incapacidad temporal por 1/3 de jornada, que se inició el 19/12/2013 y permanece vigente en la actualidad), generan responsabilidad patrimonial de la Administración sanitaria.

Para apreciar la responsabilidad patrimonial, esto es, si resulta antijurídico el detrimento patrimonial que ha sufrido el interesado por no obtener los nombramientos que le hubieran correspondido caso de haber resuelto la Dirección General de Recursos Humanos de la Gerencia Regional de Salud el recurso de reposición en el plazo legalmente establecido, ha de analizarse la actividad administrativa desarrollada y si esta responde a los parámetros de racionalidad exigibles.

En el supuesto estudiado, es indudable que la resolución del recurso ha sido emitida más de dos años después de la interposición del recurso (con lo cual, es obvio que se ha vulnerado el derecho del ciudadano a obtener la resolución de su recurso en un plazo razonable reconocido en el art. 12 b) del Estatuto de Autonomía de Castilla y León) y que esa resolución reconoce al reclamante una puntuación superior a la que le fue inicialmente asignada y, en consecuencia, le hubiera permitido acceder a unos nombramientos temporales, lo cual no pudo ser llevado a cabo ante la deficiente tramitación de su recurso por la Gerencia Regional de Salud. Por lo tanto, a juicio de esta procuraduría, el daño sufrido es antijurídico y debe dar lugar a la compensación económica correspondiente.

El Consejo Consultivo de Castilla y León (Dictamen 224/2013) ha considerado en un supuesto que reviste cierto paralelismo con el caso objeto de la queja, que ha de estimarse la reclamación presentada debido a los daños y perjuicios ocasionados al interesado, el cual no fue adscrito al servicio activo como consecuencia del deficiente funcionamiento en la gestión de la bolsa de empleo para personal estatutario de la categoría de auxiliar administrativo en el Servicio de Salud de Castilla y León.

Habiendo sido admitidos por el órgano gestor de la bolsa de empleo los perjuicios ocasionados (concretados en los nombramientos que no le han podido ser propuestos debido a la errónea puntuación asignada) y considerando que la responsabilidad de la Administración se origina el mes de diciembre de 2013 con la estimación del recurso de reposición interpuesto por el interesado, la primera cuestión a plantear consiste en valorar si el daño ha sido consecuencia del funcionamiento anormal del servicio público.

Pues bien, dado que el recurso de reposición fue interpuesto el día 26 de octubre de 2011 y la resolución del recurso se dictó el día 19 de diciembre de 2013, es evidente que el interesado, caso de haber sido resuelto su recurso en el plazo máximo de un mes establecido en la LRJPAC, hubiera accedido, como efectivamente se admite por el gestor de la bolsa de empleo, a los dos nombramientos temporales antes mencionados. Por consiguiente, la actuación antijurídica de la Dirección General de Recursos Humanos al resolver el recurso fuera de plazo ha significado que otros integrantes de la bolsa con menor puntuación han obtenido nombramientos de personal estatutario temporal, lo cual ha supuesto un perjuicio para el interesado que no tiene el deber jurídico de soportar y por el que debe ser indemnizado. Igualmente es clara la relación de causalidad, en tanto que ha sido la falta de resolución del recurso por parte de la Dirección General de Recursos Humanos la que ha imposibilitado que el recurrente pudiera acceder a los nombramientos que, por derecho, le correspondían.

El Dictamen del Consejo Consultivo indica que son numerosos los pronunciamientos judiciales que han reconocido el derecho a recibir una indemnización en concepto de responsabilidad patrimonial por parte de funcionarios a los que por error no se les adjudicó un puesto de trabajo en un concurso, no se les nombró funcionarios en una fecha determinada u otros supuestos similares, citando, entre otras, las STSJCYL de Justicia de Castilla y León de 28 de septiembre de 2001 y 1 de julio y 12 de septiembre de 2003.

Por otro lado, el Dictamen, admitida la responsabilidad de la Administración en el caso al estimar que de la actuación administrativa se ha derivado un daño efectivo y evaluable económicamente para el reclamante, fija unas pautas para determinar la cuantía que corresponde como indemnización. El criterio empleado es el siguiente: "Tal y como se ha expuesto en numerosas sentencias, entre otras del TS de fecha 2 de julio de 1998, o la del TSJCL de 6 de marzo de 2006, la indemnización se calculará teniendo en cuenta los salarios dejados de percibir por la reclamante al no ocupar la plaza que le hubiera correspondido si se le hubiera llamado en el tiempo debido, descontando de esa cantidad el importe de las percepciones salariales que hubiera percibido y en su caso las prestaciones por desempleo, puesto que en caso contrario se produciría un enriquecimiento injustificado o sin causa".

En conclusión, el retraso de más de dos años en la resolución del recurso de reposición interpuesto contra la resolución de 28 de septiembre de 2011 de la Dirección General de Recursos Humanos de la Gerencia Regional de Salud, por la que se aprueba la relación definitiva de aspirantes que integran la bolsa de empleo de la categoría de celador, ha generado al interesado un perjuicio, manifestado en la imposibilidad de acceder a dos nombramientos de personal estatutario temporal que le deberían haber sido propuestos en atención a su puntuación, que debe ser objeto de reparación económica en los términos razonados por el Consejo Consultivo de Castilla y León.

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

"Que en aplicación de los principios de actuación de la Administración autonómica enumerados en el art. 5 de la Ley 2/2010, de 11 de marzo, de Derechos de los Ciudadanos en sus relaciones con la Administración de la Comunidad de Castilla y León y de Gestión Pública, en particular, de los principios de mejora continua y celeridad (letras h y k), se adopten cuantas medidas sean precisas a fin de garantizar el derecho de los ciudadanos de la Comunidad de Castilla y León a obtener las resoluciones de sus peticiones, solicitudes, recursos y reclamaciones de conformidad con lo establecido en la legislación estatal sobre procedimiento administrativo común,

y, en todo caso, en el plazo razonable citado en el art. 12 b) del Estatuto de Autonomía de Castilla y León.

Que, en atención a lo establecido en el art. 142.1 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, se proceda a incoar de oficio procedimiento de responsabilidad patrimonial a fin de indemnizar a D. (...) por los perjuicios económicos derivados de los nombramientos de personal estatutario temporal, categoría de Celador, que le hubieran correspondido, de conformidad con su puntuación de 3,90 puntos, en los periodos 21/12/2011 a 30/1/2012 y 19/12/2013 hasta la fecha (1/3 de jornada), siguiendo las pautas descritas para determinar la cuantía de la indemnización en el Dictamen 224/2013 del Consejo Consultivo de Castilla y León (Sección Primera, en reunión celebrada el día 18 de abril de 2013)“.

La Consejería de Sanidad aceptó la resolución y nos puso de manifiesto que *"se han iniciado los trámites necesarios para incoar de oficio procedimiento de responsabilidad patrimonial, con el objeto de determinar si procede o no resarcir a D. (...) por los perjuicios económicos derivados de los nombramientos de personal estatutario temporal que le hubieran correspondido“.*

3.2. Compensación horaria por continuidad asistencial

En el expediente **20141111** se denunciaba el agravio comparativo sufrido por el colectivo de técnicos en cuidados auxiliares de enfermería frente al colectivo de enfermeras, respecto al otorgamiento de catorce horas de compensación horaria por el tiempo empleado en continuidad asistencial al producirse los cambios de turno.

Según manifestaciones del autor de la queja, habiendo sido llevado este tema a la mesa sectorial de negociación, de los seis sindicatos presentes, uno se abstuvo de opinar, cuatro se manifestaron a favor de los dos colectivos y uno en contra, y, a pesar de ello, la Consejería de Sanidad ha discriminado al colectivo de técnicos de enfermería, cuando este, en su campo, realiza la misma labor que el colectivo de enfermeras.

En atención a nuestras peticiones de información se remitieron dos informes por parte de la Consejería de Sanidad en los cuales, se hacía constar fundamentalmente lo siguiente:

Primero. Que en fecha 22 de noviembre de 2013 se celebró una mesa sectorial, cuyo único punto del orden del día fue la negociación de la ampliación de la continuidad asistencial a otras categorías. En dicha mesa sectorial se acordó crear un grupo técnico, integrado por

representantes de la Administración y de las organizaciones sindicales para determinar qué categorías cumplirían las condiciones de acceso a la incentivación.

Segundo. Se admite que puede haber otras categorías distintas de las enfermeras que traspasan información relevante para la calidad del paciente, pero que ello no se da en todos los supuestos. En cualquier caso, la intención no es la de reconocer, con carácter general, un incentivo para todo el personal que trabaja a turnos, sino el de motivar y reconocer determinadas actividades profesionales que afectan a la calidad del paciente, por lo cual habrá que ver qué profesionales y en qué centros de trabajo se produce esa continuidad asistencial.

Tercero. La primera reunión del grupo de trabajo tuvo lugar el día 30 de abril de 2014. En dicha reunión, los representantes sindicales mantuvieron posturas claramente dispares, desde negar que la categoría de técnico en cuidados auxiliares de enfermería realiza continuidad asistencial hasta la ampliación del concepto, pudiendo incluir categorías de personal no sanitario, como, por ejemplo, los celadores.

Cuarto. El estatuto jurídico establece que las competencias asignadas a los técnicos en cuidados auxiliares de enfermería son las de proporcionar los cuidados auxiliares al paciente y actuar sobre las condiciones sanitarias de su entorno como miembro de un equipo de enfermería en centros sanitarios, bajo la dirección técnica del diplomado de enfermería. Tal y como están reguladas las competencias de las categorías profesionales, la continuidad asistencial abarca solamente a la categoría de enfermería y se trata de un tema de titulación, al hablarse de continuidad asistencial y no de solape de turno.

Quinto. La Administración, en uso de sus competencias, ha analizado las áreas, unidades y categorías profesionales que, además de enfermería, puedan estar involucradas, con ocasión del cambio de turno, en el traspaso de información de relevancia que afecte a la calidad asistencial de acuerdo con el desempeño habitual de sus competencias.

Sexto. Además, la posición de las gerencias de atención especializada también fue dispar, ya que se confunde la transmisión de información de relevancia asistencial con la costumbre de dar el cambio de turno que corresponda con información variada (hechos acaecidos, temas técnicos, tareas pendientes, etc.) en el servicio o unidad. Asimismo, hay otros servicios centrales como farmacia, laboratorio, etc., donde también hay traspaso de información referente a temas propios de los servicios o unidades, sin que, necesariamente, tengan relevancia asistencial para la continuidad de cuidados.

Séptimo. Al hablar de continuidad asistencial, los técnicos en cuidados auxiliares de enfermería están integrados en los equipos de enfermería y, dentro de sus funciones, participan

en el cuidado del paciente, pero siempre dentro del plan de cuidados establecido por la enfermera, que es la responsable de la transmisión de la información de relevancia asistencial.

A la vista de lo informado, en primer lugar, conviene indicar, según se desprende del dictado literal de la disposición adicional tercera de la Orden SAN/276/2012, de 26 de abril, sobre organización de la jornada ordinaria, calendario laboral y horarios en los centros e instituciones sanitarias de la Gerencia Regional de Salud de Castilla y León, que la necesidad de transmitir a los profesionales del turno entrante toda la información clínica necesaria para el desempeño de sus competencias y la debida garantía de la continuidad de cuidados puede afectar de manera distinta a diversas categorías y servicios que forman parte de la organización de un hospital o complejo asistencial, y, en consecuencia, no es únicamente la categoría de enfermería la que tiene atribuida en exclusividad la transmisión de información que afecta a la continuidad asistencial, sino que podrían existir más categorías profesionales que desarrollan esa transmisión de información, de tal manera que el ámbito subjetivo de beneficiarios del incentivo por continuidad asistencial no debería estar limitado a los enfermeros/as.

Así pues, cabe considerar que la continuidad asistencial, desde el punto de vista del traspaso de información que afecta a la calidad asistencial, no es una circunstancia que se corresponde solamente con la categoría de enfermería, algo que la propia Consejería de Sanidad admite cuando indica que la Administración está analizando las áreas, unidades y categorías profesionales que, además de enfermería, pueden estar involucradas, con ocasión del cambio de turno, en el traspaso de información relevante que afecte a la calidad asistencial de acuerdo con el desempeño habitual de sus competencias.

Diversos pronunciamientos judiciales aluden al ámbito subjetivo de la incentivación de la atención continuada a través de la cual se retribuye la continuidad asistencial debida a la necesidad de permanencia por un tiempo mínimo entre el turno entrante y el saliente para informar sobre los pacientes ingresados, concluyéndose que en ningún caso ese ámbito subjetivo estaría restringido a la categoría de enfermería.

En efecto, la STSJ de Madrid, Sala de lo Social, de 13 de enero de 2012, desestima el recurso de suplicación interpuesto por el demandante (personal laboral fijo, con la categoría profesional de auxiliar de enfermería) no por entender que su categoría profesional no desarrolla tareas de continuidad asistencial, sino porque la normativa reguladora del complemento económico está referida al personal estatutario, régimen jurídico del cual el actor se excluyó voluntariamente.

Por su parte, la STSJ de Madrid, Sala de lo Contencioso-Administrativo, de 23 de febrero de 2012, aborda una demanda presentada por un colectivo de personal estatutario del Hospital Universitario "La Paz" (los demandantes son conjuntamente personal estatutario de las categorías de ATS y auxiliar de enfermería) en la que no se pone en tela de juicio que ambas categorías llevan a cabo la continuidad asistencial y desestima la demanda en cuanto al fondo (solicitud de reconocimiento de complemento retributivo por continuidad asistencial) para los demandantes de las dos categorías por considerar que no se aportan pruebas que acrediten claramente que la modalidad de su trabajo exija permanecer necesariamente un tiempo mínimo entre el turno entrante y el saliente para poder transmitir la información relativa a los pacientes ingresados.

Finalmente, la STSJ de Madrid, Sala de lo Contencioso-Administrativo de 23 de noviembre de 2012, alude al acuerdo de 11 de mayo de 2006 del Consejo de Gobierno de la Comunidad de Madrid, por el que se crea un complemento asistencial dentro del complemento de atención continuada en compensación al tiempo mínimo entre los turnos de entrada y el saliente de necesaria permanencia para tramitar la información relativa a pacientes ingresados que realiza el personal de enfermería y celadores que prestan servicios en determinadas unidades. En el supuesto enjuiciado, la Sala desestima el recurso de apelación en tanto que los apelantes, independientemente de su categoría profesional, no prestaban servicios en ninguna de las unidades contempladas en el acuerdo y no pudieron demostrar la continuidad asistencial.

Lo expuesto nos lleva a pensar que la compensación de dos días de descanso objeto de la queja no debe vincularse, sin más motivación, a la categoría de enfermería, sino que, cuando menos, debería ampliarse en la medida que corresponda al personal integrante de los equipos de enfermería, de los cuales formarían parte los técnicos en cuidados auxiliares de enfermería.

Es indudable, como ha indicado la STSJCYL, Valladolid, Sala de lo Contencioso-Administrativo, de 16 de julio de 2013, que "ciertamente entra dentro de la potestad de autoorganización de la Administración la regulación de esa continuidad asistencial así como su compensación a través del mecanismo que proceda, y corresponde a los Tribunales, una vez que lo haga, y caso de que se impugne, decidir si tal decisión es conforme a derecho o no".

Sin embargo, dicha potestad de autoorganización está sujeta a la legalidad y puesto que los técnicos en cuidados auxiliares de enfermería, como se admite expresamente por la Consejería de Sanidad, están integrados en los equipos de enfermería, parece claro que el colectivo, sin perjuicio de su sujeción a las órdenes impartidas por la enfermera responsable de la transmisión de la información de relevancia asistencial, tiene derecho a beneficiarse de

alguna compensación horaria por el tiempo empleado en continuidad asistencial al producirse los cambios de turno.

Finalmente, indicar que esta procuraduría es consciente de que la cuestión ha de ser solventada en el marco de la negociación colectiva con los representantes de los empleados públicos en la mesa sectorial. Ahora bien, al contrario de lo expuesto en los informes remitidos por la Consejería de Sanidad, no se aprecia que las posturas de las organizaciones sindicales que forman parte del grupo de trabajo sean tan dispares al respecto de la problemática objeto de la queja, y ello, porque a tenor del único documento facilitado a esta institución (acta nº 173 de la mesa sectorial del personal al servicio de las instituciones sanitarias públicas, de la sesión de 22 de noviembre de 2013), de las seis organizaciones sindicales presentes en la mesa, solamente hay una (SATSE-FSES) que manifestó su negativa a ampliar la continuidad asistencial a otras categorías.

En virtud de lo expuesto, consideramos oportuno formular a la Consejería de Sanidad la siguiente resolución:

"Que se adopten las actuaciones oportunas a fin de abordar en el marco de la Mesa Sectorial del Personal al Servicio de las Instituciones Sanitarias Públicas, la delimitación de la continuidad asistencial y la compensación a los empleados públicos por el tiempo que media entre los turnos de entrada y de salida de necesaria permanencia para tramitar la información relativa a pacientes ingresados, incluyendo en el ámbito subjetivo de aplicación a las categorías profesionales (cuando menos, a los técnicos en cuidados auxiliares de enfermería) que realicen traspaso de información que afecte a la calidad asistencial de acuerdo con el desempeño habitual de sus competencias".

La Consejería de Sanidad rechazó nuestra resolución de forma motivada, llegando a la siguiente conclusión: *"Así, no puede decirse que el colectivo de los Técnicos en Cuidados Auxiliares de Enfermería tenga derecho a beneficiarse de alguna compensación horaria por el tiempo empleado en continuidad asistencial al producirse los cambios de turno ya que, como ha quedado reflejado en la negociación, de lo que se trata no es de compensar un cambio de turno sino la continuidad asistencial entendida como traspaso de información de relevancia asistencial y esta actividad no es desarrollada por la categoría de TCAE".*

3.3. Reconocimiento de grado I de carrera profesional

En el expediente **20132952** se denunciaba la falta de resolución por la Gerencia Regional de Salud del recurso de reposición interpuesto contra la resolución por la que se desestimaba la solicitud del interesado de reconocimiento del grado I de carrera profesional (categoría de celador).

Según manifestaciones del autor de la queja, puesto que tras diversos pronunciamientos judiciales la fecha de efectos del nombramiento del recurrente se remonta al año 2008, no sería de aplicación lo establecido en la disposición adicional octava de la Ley 1/2012, de 28 de febrero, de Medidas Tributarias, Administrativas y Financieras, la cual procede a la suspensión normativa temporal de la carrera profesional del personal estatutario.

En atención a nuestra petición de información se recibió un informe de la Consejería de Sanidad en el cual se hacía constar lo siguiente:

Primero. Que el recurso de reposición interpuesto por el interesado se encontraba en proceso de tramitación.

Segundo. Se remite la resolución de 5 de marzo de 2013 de la Gerencia Regional de Salud que contiene la fundamentación jurídica con base en la cual se deniega el reconocimiento del grado de carrera profesional, concretada en la disposición adicional octava de la Ley 1/2012, de 28 de febrero, de Medidas Tributarias, Administrativas y Financieras, en virtud de la que se procede a la suspensión normativa temporal de la carrera profesional del personal estatutario y de la convocatoria de los distintos grados de carrera.

A la vista de lo informado, y por lo que se refiere al deber formal de resolver, se volvió a constatar una vulneración del derecho de los ciudadanos a una buena administración en los mismos términos que ya fueron expuestos a la Consejería de Sanidad en las resoluciones adoptadas, entre otros, en los expedientes **20100524** y **20100735**.

En este supuesto concreto, habiendo transcurrido más de nueve meses desde que el interesado presentó su recurso, la Gerencia Regional de Salud había incumplido el plazo máximo de un mes para dictar y notificar las resoluciones de los recursos de reposición establecido en el art. 117.2 LRJPAC.

Ello nos llevó a concluir que la Consejería de Sanidad estaba vulnerando el derecho de los ciudadanos a una buena administración del art. 12 del Estatuto de Autonomía, derecho desarrollado por la Ley 2/2010, de 11 de marzo, de Derechos de los Ciudadanos en sus relaciones con la Administración de la Comunidad de Castilla y León y de Gestión Pública.

En efecto, el art. 19.1 de la citada norma legal contempla que los ciudadanos tienen derecho a que la Administración autonómica, ante sus peticiones, solicitudes o reclamaciones, dicte resolución expresa y motivada, de conformidad con lo establecido en la legislación estatal sobre procedimiento administrativo común.

Por consiguiente, volvimos a reiterar nuestras consideraciones relativas a que la Consejería de Sanidad tiene el deber de arbitrar las medidas oportunas que erradiquen -o cuando menos, reduzcan en la medida de lo posible- el incumplimiento por la Gerencia Regional de Salud de los plazos máximos de resolución de los recursos administrativos establecidos en la LRJPAC, de tal modo que se dé satisfacción a los principios de eficiencia, mejora continua y de responsabilidad, de las letras c), h) y l) del art. 5 de la Ley 2/2010, de 11 de marzo.

En cuanto a la cuestión de fondo, puesto que los efectos retroactivos del nombramiento del interesado como personal estatutario fijo en la categoría de celador vienen a implicar, de conformidad con el apartado sexto de la resolución de 22 de noviembre de 2012 de la Dirección General de Recursos Humanos de la Gerencia Regional de Salud, que la efectividad del nombramiento se vinculará con la resolución inicial de 21 de enero de 2008, consideramos que para este caso concreto no resultaba de aplicación la suspensión de las convocatorias de los grados de carrera profesional contemplada en la disposición adicional octava de la Ley 1/2012, de 28 de febrero, de Medidas Tributarias, Administrativas y Financieras.

En este sentido, si los efectos retroactivos del nombramiento, los cuales se adoptan en cumplimiento de diversas sentencias judiciales, implican el reconocimiento de la condición de personal estatutario fijo desde el día 31 de enero de 2008, ello significa que cuando se convocó el proceso extraordinario previsto en el Decreto 43/2009, de 2 de julio, por el que se regula la carrera profesional del personal estatutario de los centros e instituciones sanitarias del Servicio de Salud de Castilla y León (*Bocyl de 9 de julio de 2009*), el interesado hubiera tenido derecho a participar en la convocatoria y, en su caso, a obtener el reconocimiento de su solicitud.

Así pues, si el interesado, al igual que el resto de los aspirantes nombrados en la resolución de 21 de enero de 2008, cumple los requisitos para el reconocimiento del grado I de la carrera profesional establecidos en el Decreto 43/2009, de 2 de julio, debería ver estimada su solicitud, pues en caso contrario, recibiría un trato discriminatorio frente a aquéllos. Esto es, nos encontraríamos con una relación de aspirantes nombrados personal estatutario fijo (todos ellos con la misma fecha de efectos del mes de enero de 2008 en virtud de diversas sentencias judiciales), de los cuales, un primer grupo (los nombrados inicialmente) ha visto estimadas sus solicitudes y el segundo grupo (el nombrado en ejecución de sentencia por resolución de 22 de

noviembre de 2012) ve rechazada sus solicitudes con base en una norma legal del año 2012 que no sería de aplicación a nombramientos cuyos efectos se remontan al año 2008.

En definitiva, puesto que las sentencias han generado a la Administración el deber de nombrar con carácter retroactivo al mes de enero de 2008 al interesado como personal estatutario fijo, que dichos efectos retroactivos no tienen limitaciones o matices y que el mismo en la fecha de publicación de la convocatoria del reconocimiento de grado de carrera profesional (9 de julio de 2009) podía haber participado, como efectivamente ocurrió con el resto de aspirantes nombrados en la resolución inicial de 21 de enero de 2008, consideramos que la Gerencia Regional de Salud debería reconocer el derecho del empleado público, estimando su recurso de reposición, siempre y cuando acredite el cumplimiento de los requisitos establecidos en la convocatoria.

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

"Que, habiendo transcurrido más de nueve meses desde la interposición del recurso de reposición por D. (...) contra la resolución de 5 de marzo de 2013 del Director-Gerente de la Gerencia Regional de Salud de Castilla y León por la que se desestima su solicitud de reconocimiento del Grado I de Carrera profesional (Categoría Celador), se proceda a la mayor brevedad posible a emitir la resolución de tal recurso en cumplimiento de lo establecido en el art. 117.2 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Que de conformidad con lo establecido en el art. 19.1 de la Ley 2/2010, de 11 de marzo, de Derechos de los Ciudadanos en sus relaciones con la Administración de la Comunidad de Castilla y León y de Gestión Pública, se acometan las medidas organizativas pertinentes a fin de garantizar el derecho de los ciudadanos a que la Administración sanitaria, ante sus peticiones, solicitudes o reclamaciones, dicte resolución expresa y motivada, de conformidad con lo establecido en la legislación estatal sobre procedimiento administrativo común".

La Consejería de Sanidad aceptó la resolución, poniendo de manifiesto que el recurso sería resuelto a la mayor brevedad posible y que se habían dado las instrucciones necesarias para agilizar la tramitación de los expedientes administrativos pendientes.

3.4. Prolongación de permanencia en el servicio activo de personal estatutario fijo

En el expediente **20140003** se hacía alusión a la prolongación de permanencia en el servicio activo de un médico estatutario fijo.

Según manifestaciones del autor de la queja, el reconocimiento de la prolongación de la permanencia de dicho facultativo, dada su condición de liberado sindical, era contrario a la normativa vigente y tenía carácter discriminatorio con respecto al resto de compañeros de su misma categoría profesional que estaban ocupando efectivamente sus plazas y vieron denegadas sus solicitudes.

En este sentido, el reclamante señalaba que en el caso denunciado no concurrían los requisitos de carencia de personal sustituto y de relevancia de las técnicas sanitarias y de los proyectos de investigación liderados por el solicitante, lo que permite afirmar que el acto administrativo dictado en el caso del citado facultativo había generado una vulneración del principio de igualdad consagrado en el art. 14 CE.

En atención a nuestra petición de información se recibió un informe de la Consejería de Sanidad en el cual se hacía constar lo siguiente:

Primero. Que el plan de ordenación de recursos humanos en materia de prolongación de la permanencia y prórroga en el servicio activo regula la posibilidad, previa solicitud del interesado, de prolongación en el servicio activo para aquellos especialistas que hayan cumplido la edad de jubilación.

Segundo. Respecto a la permanencia en el servicio activo del facultativo, se ha tenido en cuenta la posesión de diversos cargos que ha obtenido al haber sido elegido libremente en las correspondientes elecciones sindicales, en base a unas determinadas condiciones personales e intransferibles.

El cargo que desempeña el citado Dr. de presidente del sindicato mayoritario entre el personal médico le habilita, entre otras funciones, para ejercer la máxima representatividad de la profesión médica, imprescindible desde el punto de vista organizativo contemplado en el plan de ordenación, en las negociaciones con la Administración de las condiciones de trabajo del colectivo médico al que representa y, por ello, se considera, por el carácter personalísimo de los cargos que ostenta, que no puede ser sustituido en el ámbito de la organización sanitaria.

Tercero. Se aporta copia del expediente administrativo de prolongación en el servicio activo del facultativo citado en el escrito de queja.

A la vista de lo informado, conviene centrar el objeto de nuestra resolución, el cual radica exclusivamente en valorar si las circunstancias del facultativo de ostentar la presidencia de diversas organizaciones sindicales y colegiales tienen encaje en los requisitos exigidos en la Orden SAN/1119/2012, de 27 de diciembre, por la que se aprueba el Plan de ordenación de recursos humanos en materia de prolongación de la permanencia en el servicio activo y prórroga del servicio activo del personal estatutario del Servicio de Salud de Castilla y León.

Los requisitos establecidos en el punto 4.1 del Plan para la autorización excepcional de la prolongación de la permanencia en el servicio activo del personal estatutario de los centros e instituciones sanitarias de la Gerencia Regional de Salud son los siguientes:

a) Carencia de personal sustituto.

b) Relevancia de las técnicas sanitarias que realiza el solicitante o relevancia de los proyectos de investigación que se encuentren en fase de desarrollo y que estén liderados por el solicitante.

En el caso del médico citado por el autor de la queja es indudable que este no cumple ninguno de los dos requisitos establecidos, lo que se constata en los distintos documentos integrantes del expediente administrativo, incluida la solicitud del interesado.

El punto 5.4 del Plan, donde se regula la tramitación del procedimiento para la resolución de las solicitudes de prolongación de la permanencia en el servicio activo, exige la emisión de dos informes: Un informe del servicio de prevención correspondiente al ámbito en el que el interesado estuviese prestando servicios, sobre la capacidad funcional del interesado necesaria para ejercer la profesión o desarrollar las actividades correspondientes a su nombramiento y un informe de la gerencia del centro o institución sanitaria en el que el solicitante preste servicios que justifique, en su caso, la prolongación de la permanencia en el servicio activo.

En el supuesto de que el sentido del informe sea positivo, el Plan dispone que la concurrencia de las necesidades asistenciales debe ser acreditada del siguiente modo:

- Para valorar la carencia de personal sustituto, el informe de la gerencia del centro o institución sanitaria deberá reflejar la imposibilidad de sustitución del interesado ante la ausencia de profesionales en las bolsas de empleo o de aspirantes en las convocatorias específicas efectuadas al respecto que cumplan los requisitos establecidos en los correspondientes procesos de selección.

- Para valorar la relevancia de las técnicas sanitarias y los proyectos de investigación liderados por el solicitante, el informe que al efecto emita la gerencia del centro en el que el interesado preste servicios deberá reflejar la necesidad de mantener al interesado en servicio activo por dicho motivo.

En idéntica línea de actuación, la Instrucción 1/DGRH, de 2 de enero de 2013, de la Gerencia Regional de Salud para la tramitación del procedimiento de la prolongación de la permanencia en el servicio activo y de la prórroga en el servicio activo previsto en el Plan de ordenación de recursos humanos en esta materia aprobado por Orden SAN/1119/2012, de 27 de diciembre, enfatiza en su apartado primero que "dicha prolongación se podrá autorizar siempre que concurren los requisitos exigidos, como son, la capacidad funcional, en todo caso, y la imposibilidad de prescindir de dicha persona, bien porque no se encuentra personal sustituto, o bien por las técnicas sanitarias o proyectos que realice o lidere el mismo".

Asimismo, y como no puede ser de otra manera con relación a las previsiones del Plan de ordenación de recursos humanos, la Instrucción, en su punto 4.1.1, establece que la autorización de las solicitudes de prolongación de la permanencia en el servicio activo, además de la acreditación de la capacidad funcional necesaria para el desempeño del puesto, deberá conllevar la concurrencia de alguna de las siguientes circunstancias: carencia de personal sustituto o relevancia de las técnicas sanitarias realizadas o de los proyectos liderados por el solicitante.

Por cuanto se refiere a la Instrucción de la Gerencia Regional de Salud, ha de destacarse, finalmente, que de conformidad a la regla de procedimiento 4.1.2 b.2), la gerencia donde presta servicios el interesado emitirá informe justificativo, en su caso, del cumplimiento de las citadas circunstancias y que "en todo caso deberá estar debidamente motivada bien la carencia de personal sustituto o la relevancia de las técnicas sanitarias realizadas o de los proyectos liderados por el solicitante".

Pues bien, tal y como se constata en el expediente administrativo de la prolongación en el servicio activo del facultativo el incumplimiento de los requisitos se hace patente en los documentos que a continuación se indican.

1º La solicitud del interesado, con independencia de la mención a su capacidad funcional para el desempeño del puesto, tiene su único fundamento en la posesión de diversos cargos al más alto nivel de representación institucional, sindical y profesional, tanto a nivel provincial, autonómico y nacional, sin que se haga referencia de tipo alguno al cumplimiento de los requisitos que avalarían la estimación de su solicitud, esto es, la carencia de personal

sustituto o la relevancia de las técnicas sanitarias o proyectos de investigación liderados por el mismo.

2º El informe emitido por el gerente del complejo asistencial con relación a la solicitud formulada se limita a significar que *"el interesado reúne los requisitos de Salud Laboral, conforme a la Orden SAN/1119/2012, de 27 de diciembre, por la que se aprueba el Plan de Ordenación de Recursos Humanos en materia de prolongación de la permanencia en el servicio activo y prórroga del servicio activo"*. Por lo tanto, este informe ni expresa el sentido positivo o negativo requerido en el punto 5.4.1 del Plan, ni acredita la concurrencia de las necesidades asistenciales (carencia de personal sustituto y relevancia de las técnicas sanitarias llevadas a cabo por el solicitante) del apartado 4.1.

3º La nota interior remitida a la Dirección General de Recursos Humanos por la Secretaria de la Comisión Central del apartado 5.4.2 del Plan admite de modo expreso que el médico estatutario, al estar liberado de su asistencia al trabajo, no está encuadrado en las excepciones contempladas en el Plan. Por ello, solicita informe a la citada Dirección General con el fin de determinar si el interesado, al ostentar distintos cargos representativos, podría ver justificada su solicitud de prolongación de permanencia en el servicio activo.

La nota interior de la Dirección General de Recursos Humanos remitida a la presidencia de la Comisión Central, nota interior que se constituye como documento fundamental de apoyo de la resolución de 28 de octubre de 2013, de la Gerencia Regional de Salud, que autoriza la prolongación en el servicio activo del interesado aludiendo a la condición de liberado sindical del facultativo, ignora los requisitos contemplados en el Plan tanto de carencia de personal sustituto como de relevancia de las técnicas sanitarias llevadas a cabo por el solicitante y ampara la estimación de la solicitud con el siguiente argumento final, que no guarda relación de ningún tipo con los requisitos previstos en el Plan: *"Se considera que siempre que el interesado en la prolongación ostente cargos al más alto nivel de representación institucional, sindical y profesional a nivel provincial, autonómico o nacional sería conveniente que se le prolongara la permanencia en el servicio activo, en principio, hasta que acabara el mandato para el que ha sido elegido en el sindicato u organización colegial"*.

Así pues, siendo claro a la vista de los citados documentos el incumplimiento de los requisitos de carencia de personal sustituto y relevancia de las técnicas sanitarias llevadas a cabo por el solicitante, corresponde valorar si la posesión de diversos cargos sindicales y colegiales y las valoraciones de oportunidad y conveniencia emitidas por la Dirección General de Recursos Humanos de Sacyl motivan en derecho la resolución de la Gerencia Regional de Salud, por la que se autoriza la prolongación de la permanencia en el servicio activo.

No poniéndose en tela de juicio la capacidad funcional del facultativo para ejercer la profesión y desarrollar las actividades correspondientes a su nombramiento como médico especialista, ha de concluirse la ilegalidad de la mencionada resolución por los siguientes motivos:

Primero. Los requisitos contemplados en el Plan de ordenación de recursos humanos para la autorización excepcional de la prolongación de la permanencia en el servicio activo tienen carácter taxativo y no pueden ser ampliados a hechos o circunstancias no previstos en el plan.

Segundo. Según se desprende de una interpretación global del Plan, la prolongación voluntaria del personal estatutario en el servicio activo, en atención a lo dispuesto en el art. 26 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud, se corresponde con las necesidades estrictamente asistenciales de la organización. De este modo, puesto que la solicitud viene motivada en el desempeño de cargos representativos que nada tienen que ver con la prestación efectiva o material del servicio sanitario, dicha solicitud no tendría amparo normativo.

En efecto, el punto 4.1 del Plan, cuando define los supuestos motivadores que justificarían las autorizaciones excepcionales de permanencia en el servicio activo, matiza que tales supuestos deben darse "cuando así lo requieran las necesidades asistenciales y de organización" y en el caso estudiado, la Comisión Central prevista en el apartado 5.4.2 del Plan de ordenación de recursos humanos en materia de prolongación de la permanencia en el servicio activo y prórroga del servicio activo admite expresamente que el facultativo, al encontrarse liberado de su asistencia al trabajo, no está encuadrado en las excepciones contempladas en el plan.

Tercero. El objetivo final del Plan (punto 3) consiste en "la adecuación de los recursos humanos a las necesidades de la actividad final de la prestación de los servicios sanitarios en orden a una mayor eficacia de aquéllos". Por su parte, los objetivos concretos, también descritos en el punto 3, se corresponden con las medidas contenidas en el Plan, enmarcadas en el principio de una gestión eficaz de los servicios sanitarios mediante la suficiente incorporación de nuevos profesionales que garanticen las necesidades asistenciales.

En consecuencia, los objetivos del plan implican que cualesquiera otro tipo de circunstancias ajenas a las necesidades estrictamente asistenciales (como pudiera ser la posesión de diversos cargos representativos, sindicales o institucionales) no pueden ser tenidas en consideración para autorizar las solicitudes de prolongación de permanencia en el servicio.

Cuarto. El Plan no contiene previsión alguna que permita a la Administración sanitaria ni autorizar la prolongación de la permanencia en el servicio activo por supuestos distintos a los establecidos en el punto 4.1 (carencia de personal sustituto o relevancia de las técnicas sanitarias y proyectos de investigación liderados por el solicitante), ni habilitar una vía extraordinaria de prolongación de la permanencia en el servicio activo por motivos extraordinarios o excepcionales, entre los cuales podría estar justificada la autorización otorgada.

Todos estos argumentos nos conducen a determinar que la resolución de 28 de octubre de 2013, de la Gerencia Regional de Salud, por la que se autoriza al facultativo la prolongación de la permanencia en el servicio activo constituye un acto contrario al ordenamiento jurídico por el cual el facultativo ha adquirido el derecho de prolongación de la permanencia en el servicio activo incumpliendo los requisitos establecidos.

En conclusión, en el examen de la documentación correspondiente al expediente de prolongación de la permanencia en el servicio activo del facultativo se aprecia que este no forma parte de ninguno de los dos supuestos contemplados en el Plan de ordenación de recursos humanos y que este Plan, orientado a las necesidades asistenciales de la organización sanitaria, no prevé situaciones excepcionales vinculadas a la posesión de cargos institucionales, representativos o corporativos que amparen la autorización de prolongaciones en el servicio activo del personal estatutario fijo, lo cual conlleva la ilegalidad de la resolución de la Gerencia Regional de Salud.

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

«Que, incurriendo la resolución de 28 de octubre de 2013, del Director Gerente de la Gerencia Regional de Salud, por la que se autoriza la prolongación de la permanencia en el servicio activo al Dr. (...), en vulneración de los supuestos establecidos en el punto 4.1 del Plan de Ordenación de Recursos Humanos en materia de prolongación de la permanencia en el servicio activo y prórroga del servicio activo aprobado por Orden SAN/1119/2012, de 27 de diciembre, se inicien cuantas actuaciones resulten pertinentes de conformidad con lo establecido en el Capítulo I (art. 102 y ss) del Título VII "De la revisión de los actos en vía administrativa" de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común».

La Consejería de Sanidad en su respuesta a nuestra resolución señaló que la concesión de la prolongación en el servicio activo del facultativo citado en el escrito de queja había tenido en cuenta la regulación de la libertad sindical así como la interpretación del Tribunal Constitucional sobre la garantía de la indemnidad en relación con el derecho a la actividad sindical. No obstante lo anterior, en atención a las condiciones particulares expuestas y sin prejuzgar el contenido y la resolución final que recaiga, la Consejería de Sanidad manifestó haber estimado oportuno iniciar el procedimiento de revisión de nulidad previsto en los art. 102 y ss de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

4. FUNCIÓN PÚBLICA POLICIAL

En el ámbito de la función pública policial se presentaron 6 quejas lo que supone un importantísimo descenso sobre las 56 del año 2013, en el cual, el gran aumento del número de las quejas vino debido al subapartado de retribuciones (35 quejas), y, sobre todo, al gran número de reclamaciones presentado sobre el abono del complemento específico en el Ayuntamiento de San Andrés del Rabanedo.

En el año 2014 no se ha formulado ninguna resolución y finalmente, por lo que se refiere a la colaboración de las administraciones en esta materia de función pública policial, la tramitación de las quejas sigue desarrollándose sin incidencias destacables.