

ÁREA A

FUNCIÓN PÚBLICA

Expedientes Área	236
Expedientes admitidos.....	100
Expedientes rechazados	27
Expedientes remitidos a otros organismos.....	8
Expedientes acumulados	86
Expedientes en otras situaciones	15

A lo largo del año 2015 las quejas presentadas por los ciudadanos en el Área de Función Pública fueron 236, lo que representa un considerable incremento con relación a las 193 presentadas en el año 2014. De ellas, 141 se han correspondido con el ámbito de la función pública general, 32 con la función pública docente, 53 con la función pública sanitaria y 8 con la función pública policial, a las que han de añadirse 2 quejas de personal al servicio de la Administración de Justicia y clases pasivas.

Estos datos, puestos en relación con las quejas presentadas el año 2014, implican que el número de reclamaciones en el año 2015 ha experimentado un aumento en todos los sectores: Función pública general (111 reclamaciones en el año 2014), Función pública docente (29 quejas tramitadas el año 2014), Función pública sanitaria (41 quejas en el año 2014) y Función pública policial (6 quejas en 2014).

1. FUNCIÓN PÚBLICA GENERAL

De las 141 quejas presentadas en el apartado de función pública general, los sectores que han generado mayor número de reclamaciones vuelven a ser los sistemas de provisión de puestos de trabajo (59, mayoritariamente referidas a la falta de convocatoria de concurso de funcionarios de la escala de agentes medioambientales) y los procesos de selección de personal (33), implicando en ambos casos un incremento patente respecto a los datos del pasado año 2014 (25 y 20 respectivamente).

A continuación, desde el punto de vista cuantitativo, estarían las 17 quejas presentadas en materia de jornada, permisos y vacaciones frente a las 14 quejas tramitadas en 2014.

Por otra parte, conviene indicar, al igual que ocurrió en 2014, que figuran sin encaje en ninguno de los subapartados de la función pública general 16 quejas, las cuales, fundamentalmente se correspondían con la controversia existente en el desarrollo de las funciones llevadas a cabo por los celadores ambientales y los peones de montes.

En este ámbito de la función pública general, la colaboración de las administraciones puede volver a calificarse, con carácter general, de satisfactoria, tanto en lo que se refiere a la remisión de la información requerida por el Procurador del Común como en lo concerniente a la respuesta a nuestras resoluciones. Como excepción a lo expuesto, cabe significar la deficiente colaboración por parte de la Consejería de Fomento y Medio Ambiente.

En el sector de función pública general, en el año 2015 se formularon 29 resoluciones (8 a las administraciones locales y 21 a la Administración de la Comunidad de Castilla y León), siendo 18 aceptadas (2 de ellas parcialmente) y 9 rechazadas. En la fecha de cierre de este Informe, 2 resoluciones, una por parte de la Administración autonómica y la segunda, por parte de la Administración local, aún no habían sido objeto de respuesta.

1.1. Convocatoria de proceso selectivo para plazas de biólogos

El autor de la queja en el expediente **20150680** hacía alusión al Decreto 10/2006, de 2 de marzo, por el que se aprueba la oferta de empleo público de la Administración de la Comunidad de Castilla y León para el año 2006.

Según manifestaciones del reclamante, las plazas del cuerpo facultativo superior (biólogos) contenidas en la citada oferta de empleo público (3 en el anexo I de cuerpos y escalas de funcionarios y 4 en el anexo VI de reducción de empleo temporal de personal funcionario) seguían sin convocarse a pesar del elevado periodo de tiempo transcurrido desde su aprobación.

En atención a nuestra petición de información se recibió un informe de la Viceconsejería de Función Pública y Modernización en el cual se hacía constar que no procedía llevar a cabo la convocatoria interesada por el autor de la queja, por entender que ello vulneraba lo establecido en el art. 70 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, precepto que tiene el carácter de básico y establece que, en todo caso, la

ejecución de la oferta de empleo público o instrumento similar deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años.

Asimismo, en el citado informe se facilitaban datos de temporalidad en el empleo público correspondientes a puestos de trabajo de biólogos, de los cuales se desprendería que existían 13 funcionarios interinos (9 de ellos con antigüedades superiores a 10 años y 6 con antigüedades superiores a 20 años) y 10 empleados públicos que prestaban servicios en virtud de contratos laborales temporales con antigüedades que oscilaban entre 6 y 10 años.

A la vista de lo informado, siendo claro que el plazo de ejecución de las ofertas de empleo público, tras la entrada en vigor de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, es de tres años y tiene carácter improrrogable, no contemplándose excepción alguna, el problema se planteaba respecto a las ofertas de empleo público aprobadas con anterioridad a la citada Ley, como efectivamente ocurría con la oferta de empleo público de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, aprobada por Decreto 10/2006, de 2 de marzo.

Esto es, entendiendo que las ofertas de empleo público aprobadas con posterioridad a la vigencia de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público han de ser objeto de ejecución antes de que haya transcurrido el plazo máximo improrrogable de tres años desde su aprobación, nos planteamos si el plazo de ejecución de las ofertas de empleo público contemplado en el art. 70.1 LEBEP era aplicable retroactivamente a las ofertas de empleo público aprobadas con anterioridad.

Pues bien, conforme se han pronunciado diversos Tribunales Superiores de Justicia, la aplicación retroactiva del plazo de ejecución de tres años improrrogables a las ofertas de empleo público anteriores a la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público planteaba serias dudas de legalidad y, por lo tanto, a nuestro juicio, sería posible llevar a cabo las convocatorias derivadas de dichas ofertas.

Como cuestión distinta a la convocatoria de dichas plazas, aún no siendo el objeto directo de la queja, destacamos que los datos facilitados por la Viceconsejería de Función Pública y Modernización ponían de manifiesto que existían puestos de trabajo de biólogos, tanto de funcionarios interinos -cuyo nombramiento, de conformidad con lo establecido en el art. 15.1 de la Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León, se prolongará por plazo no superior a dos años-, como de personal contratado laboral temporal cuyos contratos estaban prolongándose indefinidamente en el tiempo, que deberían ser objeto de regularización.

En definitiva, sin perjuicio de la inclusión de los puestos de trabajo cubiertos por funcionarios interinos en las convocatorias de concursos de traslados de personal funcionario de carrera del cuerpo facultativo superior (biólogos) y de la conveniencia de modificar las relaciones de puestos de trabajo en atención a las necesidades del servicio permanentes derivadas de las contrataciones laborales temporales de biólogos citadas en el informe remitido, la convocatoria del proceso selectivo para plazas de biólogos constituye un instrumento fundamental para regularizar la situación de provisionalidad que acompaña al desempeño de los puestos de trabajo aludidos en el informe, tanto de personal funcionario, como de personal laboral.

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

"1.- Que en atención a los pronunciamientos contenidos en la STSJ del Principado de Asturias de 11 de junio de 2013 y en la STSJ de la Región de Murcia de 30 de septiembre de 2014, de los que se desprende la irretroactividad del plazo máximo improrrogable de tres años del art. 70.1 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público con relación a la ejecución de la oferta de empleo público de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, aprobada por Decreto 10/2006, de 2 de marzo, se adopten las actuaciones oportunas a fin de ejecutar las convocatorias del Cuerpo Facultativo Superior (Biólogos) de los Anexos I y VI.

2.- Que caso de que mediante informe de asesoría jurídica se motive en derecho la imposibilidad de realizar las convocatorias citadas en el punto anterior, se realicen cuantas actuaciones sean pertinentes a fin de incluir en la oferta de empleo público de la Administración de la Comunidad de Castilla y León del próximo año 2016 las plazas del Cuerpo Facultativo Superior (Biólogos) que resulten procedentes por necesidades del servicio y, en todo caso, las plazas que en la actualidad, careciendo de titular, se encuentran ocupadas por funcionarios interinos".

La Consejería de la Presidencia rechazó nuestra resolución.

1.2. Bolsa de empleo de personal subalterno

En el expediente **20150990** se aludía a la solicitud formulada por (...) ante la Dirección General de la Función Pública, solicitando, tras finalizar su prestación de servicios en un IES de León el día 11 de marzo de 2015, su reactivación en la bolsa de trabajo temporal de personal subalterno derivada del concurso-oposición del año 2004.

Dicha solicitud fue desestimada, por entender que la renuncia del interesado al puesto de ordenanza que le fue ofertado en la Residencia mixta de Ponferrada implicaba su baja definitiva de la bolsa.

Pues bien, revisada la documentación correspondiente a (...), consideramos que su reactivación en la bolsa de empleo supletoria de personal subalterno de León sería viable, en tanto que su renuncia estaría justificada.

Entre los argumentos que justificaban nuestra propuesta, conviene destacar los siguientes:

Primero. El integrante de la bolsa de empleo obró de innegable buena fe, ya que, con anterioridad al llamamiento ofertado en la Residencia mixta de Ponferrada, comunicó a la Dirección General de la Función Pública, su voluntad, a ser posible, de recibir llamamientos únicamente en la ciudad de León, debido a sus circunstancias familiares.

Segundo. Las circunstancias del interesado, que se correspondían con la aceptada por la Viceconsejería de Función Pública y Modernización como fuerza mayor "enfermedad grave de familiares de primer y segundo grado que necesitan de forma imprescindible, ayuda de tercera persona", se acreditaron a través de los documentos aportados junto a la citada comunicación.

Tercero. Igualmente, cabría aceptar que el interesado obró de buena fe cuando aceptó el puesto de ordenanza en la Residencia mixta de Ponferrada, en tanto que sus circunstancias personales ya obraban en conocimiento de la Administración. En este sentido, se presuponía que si el órgano gestor de la bolsa hubiera tenido conocimiento de la solicitud de (...) de fecha 5 de marzo de 2014, cuando se le ofreció el puesto de Ponferrada (cuyo contrato fue suscrito el día 4 de abril de 2014), la información transmitida al interesado con la oferta del puesto sería la de que su renuncia, dadas sus circunstancias personales y familiares, estaría justificada y, por consiguiente, no implicaría su exclusión definitiva de la bolsa.

Cuarto. La comisión de seguimiento y control de la bolsa principal de personal de servicios de León, gestionada por la Dirección Provincial de Educación, valorada la misma documentación que obraba en poder de la Dirección General de Función Pública, atendió la solicitud de (...) de aceptar únicamente la oferta de aquellos puestos de trabajo de la categoría de personal de servicios localizados en la Zona León, resultantes del procedimiento de gestión de las bolsas de empleo derivadas de las pruebas selectivas para la provisión de puestos de trabajo vacantes, en régimen de contratación laboral de carácter fijo.

Quinto. Según nos informaba el autor de la queja, la bolsa de personal subalterno de León procedente de la oferta de empleo público 2003-2004 estaría agotada, de tal manera que el reintegro de (...) a la bolsa no generaría perjuicio alguno al resto de integrantes de la misma.

Sexto. No se observaba disposición alguna que impidiera considerar como justificada la renuncia de (...), una vez iniciado el contrato de trabajo. Esto es, la "enfermedad grave de familiares de primer y segundo grado que necesitan de forma imprescindible, ayuda de tercera persona", como circunstancia de fuerza mayor apreciada por la Administración, es un hecho que puede concurrir tanto antes de la firma del contrato, como a lo largo de su ejecución y, caso de que la circunstancia sea acreditada, ello no tendría que implicar la penalización a los interesados con su expulsión definitiva de la bolsa de empleo.

En conclusión, (...) ha obrado con buena fe respecto a los llamamientos que le han sido ofertados en la gestión de la bolsa de empleo objeto de la queja, comunicando a la Administración, previamente a su oferta del puesto de ordenanza en la Residencia mixta de Ponferrada, su voluntad de aceptar únicamente llamamientos para la ciudad de León, y, puesto que ha acreditado debidamente que sus circunstancias personales y familiares tienen encaje en la causa de fuerza mayor "enfermedad grave de familiares de primer y segundo grado que necesitan de forma imprescindible, ayuda de tercera persona", consideramos que por parte de la Dirección General de la Función Pública deberían adoptarse las medidas oportunas para reintegrar al interesado en la bolsa.

Nuestra resolución se formuló en los siguientes términos:

"Que a tenor de las circunstancias personales y familiares acreditadas por (...) con carácter previo a la suscripción, en fecha 4 de abril de 2014, de un contrato de ordenanza en la Residencia Mixta de Ponferrada, considerando que las mismas tendrían encaje en las causas de fuerza mayor apreciadas por la Administración del art. 4.7 e) de la Orden 617/2004, de 19 de abril, se realicen las actuaciones oportunas para reactivar al interesado en la Bolsa supletoria de personal subalterno de León derivada del concurso-oposición de 2004".

La Consejería de la Presidencia rechazó la resolución.

1.3. Convocatoria de interinidad para la cobertura de la plaza de Jefe de Sección

En el expediente **20151205** se aludía a la resolución de 9 de abril de 2015, de la Secretaría General de la Consejería de Sanidad, por la que se efectúa convocatoria para la

cobertura, mediante interinidad, de la plaza de Jefe de Sección de Ordenación Sanitaria del Servicio Territorial de Sanidad y Bienestar Social de Segovia.

La Junta de Personal Funcionario de la Delegación Territorial de Segovia solicitó la paralización de la convocatoria, tras el descontento manifestado por diversos funcionarios de carrera, los cuales, cumpliendo la totalidad de requisitos para acceder a la plaza, habían presentado solicitudes para cubrir la plaza mediante comisión de servicios.

La valoración de la controversia planteada acerca de la cobertura de las plazas vacantes de funcionarios en la Administración autonómica a través de comisiones de servicios o de nombramientos de funcionarios interinos, ha de partir de la reiterada jurisprudencia que reconoce a las administraciones públicas una potestad de autoorganización, en virtud de la cual disponen de un elevado margen de decisión para determinar las medidas más adecuadas a fin de lograr la mejor prestación posible del servicio público que tienen encomendado.

Admitiendo que corresponde a la Administración optar si la cobertura del puesto de trabajo vacante ha de llevarse a cabo mediante comisión de servicios o nombramiento de funcionario interino, consideramos que la opción deseable para la cobertura del puesto de trabajo de Jefe de Sección objeto de la queja sería la primera, esto es, la autorización de una comisión de servicios.

Por lo tanto, puesto que los principios constitucionales de mérito y capacidad fundamentarían la autorización de una comisión de servicios a un funcionario de carrera con carácter preferente a la selección y nombramiento de un funcionario interino, a nuestro juicio, la actuación más correcta sería la de autorizar la comisión de servicios al funcionario que el Servicio Territorial estime más oportuno, y, en su caso, convocar para su cobertura por personal interino la vacante que deja el funcionario al que se le reconoce la comisión de servicios, de tal manera que la responsabilidad de la Sección la asumiría el funcionario de carrera y el puesto de base el funcionario interino.

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

"Que, en cumplimiento de los principios constitucionales de mérito y capacidad, se adopten las medidas oportunas para proceder a la cobertura de plazas vacantes de Jefatura de Sección a través de comisiones de servicios en favor de los funcionarios de carrera interesados, realizando, en su caso y si concurrieren las causas justificadas de urgencia y necesidad de cobertura del puesto (art. 10.1 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público), la convocatoria para la selección del

funcionario interino que cubra la vacante dejada por el funcionario al que se autoriza la comisión de servicios”.

La Consejería de Sanidad aceptó parcialmente la resolución, manifestando que: *"la propuesta realizada por dicha Institución será tomada en consideración para la cobertura de próximas vacantes en jefaturas de sección, en todo caso, condicionada, en el ejercicio de la potestad discrecional de autoorganización de la Administración, a la organización y necesidades del servicio de cada momento de la Consejería de Sanidad y de los servicios territoriales de Sanidad y Bienestar Social”.*

1.4. Propuesta de convocatoria de concurso de personal funcionario del cuerpo de técnicos y diplomados (asistentes sociales) y del cuerpo facultativo superior (psicólogos, sociólogos y pedagogos)

En el expediente **20141420**, reiterando los argumentos expuestos en anteriores ocasiones, se volvió a denunciar, por tercera vez, la falta de convocatoria de concurso de méritos para el personal funcionario del cuerpo de técnicos y diplomados (asistentes sociales) y del cuerpo facultativo superior (psicólogos, sociólogos y pedagogos).

Asimismo, el promotor de la queja solicitaba, en consonancia con los anteriores pronunciamientos del Procurador del Común y dada la patente dilación de las Consejerías de Familia e Igualdad de Oportunidades y Hacienda en la aprobación de las nuevas relaciones de puestos de trabajo, tanto de la propia Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, como de la Gerencia de Servicios Sociales, que instáramos a la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades a que realizase la propuesta de convocatoria del concurso solicitado y que en la actualización de las RPT se incluyeran los puestos que desde hace algunos años estaban siendo ejercidos por personal contratado fuera de plantilla.

En atención a nuestras peticiones de información se remitieron dos informes por parte de las Consejerías de Familia e Igualdad de Oportunidades y Hacienda, de los cuales cabe destacar los siguientes extremos:

Primero. La Secretaría General de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades vuelve a reiterar que la propuesta de convocatoria del concurso requerido debe acometerse una vez finalizada la reordenación de los servicios centrales y periféricos, reordenación ya iniciada con la publicación del Decreto 34/2014, de 31 de julio, por el que se modifica el Decreto 2/1998, de 8 de enero, por el que se aprueba el Reglamento General de la Gerencia de Servicios Sociales.

Segundo. Las comisiones de servicios vigentes en la fecha de emisión del informe que afectaban a funcionarios públicos incluidos en el ámbito de aplicación del concurso (en el informe no se cita su duración, aunque en nuestro requerimiento de información nuestra solicitud únicamente venía referida a las superiores a dos años), son 54.

Tercero. La tramitación y aprobación de las RPT de personal funcionario de la Gerencia de Servicios Sociales está sujeta al procedimiento establecido en la normativa de función pública y respecto a previsiones de creación, modificación y supresión de puestos de trabajo del personal funcionario incluido en el ámbito de aplicación del concurso, la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades señaló que no era posible adelantar información al respecto.

Cuarto. La Consejería de Hacienda, por su parte, también informó que la propuesta de convocatoria de concursos para personal funcionario requiere necesariamente de la reordenación organizativa y aprobación de las relaciones de puestos de trabajo.

Quinto. Las órdenes de desarrollo de las estructuras orgánicas estaban pendientes de aprobación, encontrándose en ese momento en trámite de informe por la Dirección General de Atención al Ciudadano, Calidad y Modernización.

Por lo que se refiere a las RPT, tras la propuesta inicial de modificación de la RPT (la inicial fue presentada el día 4 de junio de 2014 por la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades y por la Gerencia de Servicios Sociales), se han venido remitiendo nuevos listados de altas, bajas y modificaciones conforme la Gerencia de Servicios Sociales ha ido efectuando cambios. En la fecha de cierre de este Informe aún no han sido aprobadas las nuevas relaciones, ni a nivel de servicios centrales, ni a nivel de servicios periféricos.

A la vista de lo informado, se estimó oportuno realizar nuevamente las consideraciones ya incluidas en anteriores Informes anuales sobre la misma problemática, debiendo subrayarse que habían transcurrido más de 21 meses desde que en fecha 9 de abril de 2013, la Secretaría General de la Consejería de Presidencia indicó en la respuesta a nuestra resolución dictada en el expediente **20121864** que la Consejería de Hacienda seguiría instando a la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades a que convocara el concurso y que esta última Consejería señaló que aprobaría, a la mayor brevedad posible, las órdenes de estructura orgánica, tanto de servicios centrales como de servicios periféricos, y las consiguientes RPT.

En efecto, la aprobación de una nueva RPT cuando el período transcurrido desde la última convocatoria del concurso superaba los cuatro años, no puede constituirse como circunstancia que, una y otra vez y con carácter indefinido en el tiempo, justifica la falta de

convocatoria del concurso con la periodicidad anual establecida en la Ley. Y ello, porque, si bien en el año 2012 acaso hubiera sido admisible la necesidad de aprobación de la RPT por motivos de oportunidad, en el año 2015 ese incumplimiento resulta injustificable, sobre todo teniendo en cuenta que la propia Consejería de Hacienda tenía constancia, como se acredita en las resoluciones de convocatoria de concursos para funcionarios de cuerpos generales de diciembre de 2012 y 2014, de la facultad que posee para excluir de la convocatoria los puestos de trabajo que resulten afectados por una modificación sustancial de la RPT.

Por consiguiente, siendo claras las necesidades de regularizar las situaciones de provisionalidad que afectan a los funcionarios (en particular, las prórrogas indefinidas en el tiempo de las comisiones de servicios y de los destinos provisionales) y de otorgar contenido práctico y real al derecho de los funcionarios a su progresión en la carrera profesional, y disponiendo la Administración autonómica de los medios e instrumentos pertinentes que evitarían los hipotéticos perjuicios que en el funcionamiento de los servicios sociales pudiera generar la convocatoria de un concurso, no existe motivo alguno que impida a la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades proponer a la Consejería de Hacienda la convocatoria del concurso requerido por los autores de la queja y, acto seguido, a la Consejería de Hacienda la materialización de dicha convocatoria.

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

"1.- Que por la Consejería de Hacienda se adopten las siguientes actuaciones:

- Instar a la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, que efectúe propuesta de convocatoria de concurso de personal funcionario del Cuerpo de Técnicos y Diplomados (Asistentes Sociales) y del Cuerpo Facultativo Superior (Psicólogos, Sociólogos y Pedagogos) a fin de garantizar el derecho a la carrera profesional de los funcionarios públicos (art. 57.1 b) de la Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León).

- Dada la dilación en el tiempo de la aprobación de las órdenes de estructura orgánica de la Consejería y de la Gerencia de Servicios Sociales y de las consiguientes relaciones de puestos de trabajo, se adopten las medidas oportunas para que los órganos de la Consejería de Hacienda intervinientes en el procedimiento emitan los informes preceptivos y realicen las actuaciones que correspondan a la mayor brevedad posible.

2.- Que por parte de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades se realicen las siguientes actuaciones:

- *Efectuar propuesta de convocatoria de concurso de personal funcionario del Cuerpo de Técnicos y Diplomados (Asistentes Sociales) y del Cuerpo Facultativo Superior (Psicólogos, Sociólogos y Pedagogos), a tenor del antecedente que, a tales efectos, implica la reciente convocatoria de concurso para los cuerpos generales de personal funcionario de la Administración de la Comunidad de Castilla y León llevada a cabo por resolución de 5 de diciembre de 2014 de la Viceconsejería de Función Pública y Modernización y ante la previsión de que las nuevas relaciones de puestos de trabajo de la Consejería y de la Gerencia de Servicios Sociales no serán aprobadas a corto plazo.*

- *Aprobar, a la mayor brevedad posible, las órdenes de estructura orgánica de la Consejería y de la Gerencia de Servicios Sociales, tanto de Servicios centrales como de servicios periféricos y acometer, sin mayor dilación, el proceso de negociación en el ámbito de la Gerencia de Servicios Sociales con los representantes de los trabajadores a fin de aprobar definitivamente las relaciones de puestos de trabajo”.*

La Viceconsejería de Función Pública y Modernización aceptó la resolución, manifestando que *"indica a la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades que efectúe propuesta de convocatoria del concurso de personal funcionario del Cuerpo de Técnicos y Diplomados (Asistentes Sociales) y Cuerpo Facultativo Superior (Psicólogos, Sociólogos y Pedagogos)"*.

Por su parte, la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades informó que aceptaba la resolución, matizando que ante la previsión de que las nuevas relaciones de puestos de trabajo de la Consejería y de la Gerencia de Servicios Sociales iban a ser aprobadas a corto plazo, reiteraba el compromiso de acometer la convocatoria de concurso de personal funcionario del cuerpo de técnicos y diplomados (asistentes sociales) y del cuerpo facultativo superior (psicólogos, sociólogos y pedagogos) una vez finalizada la reordenación de los servicios centrales y periféricos de la misma.

1.5. Propuesta de convocatoria de concurso de agentes medioambientales

En el expediente **20150675** y 38 acumulados se ponía de manifiesto el incumplimiento de la periodicidad anual de la convocatoria de concurso de traslados para el personal funcionario del cuerpo de ayudantes facultativos, escala agentes medioambientales, lo que está ocasionando a los empleados públicos afectados una imposibilidad de movilidad geográfica y de conciliación de la vida laboral y familiar.

La última convocatoria de concurso de traslados tuvo lugar en julio de 2009 y se trató de un concurso de carácter excepcional, cuyo objeto principal fue el de asignar destino definitivo a los funcionarios que tenían destino provisional, y no se incluyeron en la convocatoria ni vacantes, ni jefaturas de zona, ni jefaturas de comarca.

En el supuesto concreto de los agentes medioambientales, aún admitiendo que las circunstancias expuestas en el informe remitido por la Consejería de Fomento y Medio Ambiente podrían justificar la falta de convocatoria del concurso, esta posibilidad perdía todo apoyo al haber transcurrido seis años desde la última convocatoria, esto es, un periodo más que suficiente para que la Administración hubiese abordado las actuaciones invocadas para no convocar el concurso en infracción del mandato legal.

Por lo que se refiere a la conveniencia de modificar la RPT de los agentes medioambientales con carácter previo a la convocatoria del concurso, compartimos ese criterio, sobre todo por los perjuicios que se irrogarían al funcionario afectado ante una hipotética modificación en el puesto obtenido por concurso.

Sin embargo, habiendo transcurrido seis años desde la última convocatoria de concurso y ante la inexistencia de previsiones acerca de la aprobación a corto plazo de la nueva RPT de los funcionarios de la escala de agentes medioambientales, la Consejería de Fomento y Medio Ambiente se encontraba en plenas condiciones de proponer la convocatoria del concurso, en tanto que las más recientes convocatorias de concursos de personal funcionario llevadas a cabo por la Viceconsejería de Función Pública y Modernización contemplan la contingencia de modificación de puestos de trabajo en la tramitación del concurso.

Por otra parte, tampoco cabía admitir como hecho justificador de la falta de propuesta de convocatoria del concurso el hipotético vaciamiento de los puestos de trabajo ubicados en las comarcas alejadas de los mayores núcleos de población y ello, por diversos motivos. En primer lugar, por tratarse precisamente de una hipótesis, esto es, en tanto no se resuelva el concurso será imposible determinar si tal vaciamiento va a tener lugar o no; en segundo lugar, porque las decisiones organizativas de la Administración no pueden implicar una vulneración prolongada e indefinida en el tiempo del derecho de los funcionarios a su movilidad y a la carrera profesional y, en tercer lugar, porque, caso de que esa hipótesis de vaciamiento de los destinos de entornos montañosos se convierta en realidad, la Administración dispone de mecanismos suficientes para lograr la cobertura de los puestos de trabajo que responda a circunstancias de urgencia y necesidad, mecanismos entre los cuales estarían la autorización de comisiones de servicios, la realización de contrataciones temporales o el nombramiento de funcionarios interinos.

En conclusión, si bien las cuestiones aludidas en el informe remitido por la Consejería de Fomento y Medio Ambiente podrían motivar, al menos en parte, el incumplimiento de la periodicidad anual de convocatoria del concurso para los funcionarios de la escala de agentes medioambientales, dicha motivación pierde todo su fundamento cuando la vulneración del mandato legal ha impedido en los últimos seis años a los funcionarios mencionados que ejerciten su derecho a la movilidad y a la carrera profesional reconocidos en la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y en la Ley de la Función Pública de Castilla y León.

Con base en los citados argumentos, consideramos oportuno formular a la Consejería de Fomento y Medio Ambiente la siguiente resolución:

"Que, en cumplimiento de lo establecido en el art. 7.2 i) de la Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León, y dados el transcurso de seis años desde la última convocatoria de concurso y la inexistencia de previsiones respecto a la aprobación a corto plazo de la nueva relación de puestos de trabajo del personal funcionario objeto de la queja, se proceda a la mayor brevedad posible a proponer a la Viceconsejería de Función Pública y Modernización la convocatoria de concurso de provisión de puestos de trabajo para personal funcionario del Cuerpo de Ayudantes Facultativos, Escala Agentes Medioambientales".

La Consejería de Fomento y Medio Ambiente aceptó la resolución.

1.6. Exclusión de integrante de bolsa de empleo de personal de servicios

En el expediente **20141914** el autor de la queja hacía alusión al llamamiento realizado por la Gerencia Territorial de Servicios Sociales de Burgos a un integrante de la bolsa de empleo de la categoría de personal de servicios.

Según manifestaciones del reclamante, el interesado no pudo incorporarse al puesto ofertado debido a que estaba realizando estudios universitarios incompatibles con el horario del puesto de trabajo, lo cual acreditó aportando copia de la matrícula del curso 2014/2015.

A la vista de lo informado por la Viceconsejería de Función Pública y Modernización, en principio, nada se objetó al criterio de la Dirección General de la Función Pública, puesto que ésta se limitaba a aplicar el tenor literal de la norma y a considerar como causas justificadas de renuncia a los llamamientos las contempladas en la Orden PAT/384/2007, de 9 de marzo, para las pruebas selectivas de ingreso en los cuerpos, escalas y especialidades de personal funcionario, entre las cuales no figura la realización de estudios oficiales.

No obstante lo anterior, indicamos que las circunstancias sociales y, sobre todo, las económicas, desde la perspectiva de la elevada tasa de desempleo, han sufrido una considerable transformación desde que fueron aprobadas en el año 2007 las dos órdenes reguladoras de las bolsas de empleo hasta la actualidad, momento en el que las posibilidades de empleo para los ciudadanos desempleados son reducidas.

Pues bien, siendo las opciones de empleo escasas (tanto en el mercado laboral, como en lo que se refiere a los llamamientos de integrantes de las bolsas de empleo de la Administración de la Comunidad de Castilla y León), parece absolutamente lógico y razonable que los integrantes de las bolsas de empleo (en particular, aquellos con reducidas expectativas de ser llamados y los integrantes de bolsas de empleo que se remontan a procesos selectivos o convocatorias llevadas a cabo hace un muy considerable periodo de años) ocupen su tiempo en actividades que les permitan mejorar sus posibilidades de empleo, siendo, sin duda, la actividad más adecuada la mejora de su formación académica.

Así pues, teniendo en cuenta que las bolsas de empleo derivadas de procesos selectivos de personal laboral y funcionario, dada la falta de convocatoria de procesos selectivos en los últimos años, se remontan, en muchos casos, a los años 2010 y 2011 (existiendo bolsas, incluso de mayor antigüedad, por ejemplo, personal de servicios y subalterno y auxiliares de biblioteca, año 2006), y que sus integrantes, en tanto no desempeñen puestos de trabajo, lógicamente habrán de realizar actividades tendentes a mejorar sus expectativas profesionales, a nuestro juicio, la baja total y definitiva de los interesados que acrediten estar realizando estudios tendentes a la obtención de títulos oficiales en horario coincidente con el asignado al puesto de trabajo que se oferta, constituye una medida sancionadora desproporcionada.

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

"Que se valore, previa negociación con los representantes de los empleados públicos, la modificación de las órdenes PAT 384/2007 y PAT 385/2007, de 9 de marzo, reguladoras de la gestión de las bolsas de empleo derivadas de las pruebas selectivas convocadas para cuerpos, escalas y especialidades de personal funcionario y puestos de trabajo de personal laboral fijo, a fin de incluir en el art. 4.8, dentro de las causas justificadas de renuncia que conllevarán la suspensión en la bolsa de empleo, la realización de estudios tendentes a la obtención de títulos académicos oficiales, cuya impartición coincida con el horario laboral correspondiente al puesto ofertado".

En este caso, la Consejería de Hacienda contestó a nuestra sugerencia estimando que no veía adecuado seguirla.

1.7. Complemento de prestación económica en caso de incapacidad temporal para trabajadoras víctimas de violencia de género

En el expediente **20141647** se valoró la situación de una trabajadora de la Gerencia de Servicios Sociales que tenía acreditada la condición de víctima de violencia de género sobre la mujer.

Dicha trabajadora había estado en situación de incapacidad temporal, lo cual le ocasionó el descuento en nómina de una cantidad considerable de dinero con los consiguientes efectos en su economía familiar (abogados, manutención del hijo, gastos corrientes de vivienda, etc.).

En atención a nuestro requerimiento de información recibimos un informe de la Viceconsejería de Función Pública y Modernización, en el cual se hacía constar que no existía en principio previsión alguna de extender los supuestos excepcionales del complemento de incapacidad temporal más allá de los indicados por la normativa básica (hospitalización e intervención quirúrgica y tratamientos de radioterapia y quimioterapia, así como los que tengan inicio durante el estado de gestación).

A la vista de lo informado, y siendo indiscutible, sin necesidad de mayores razonamientos, el carácter excepcional y el necesario apoyo que debe darse a las víctimas de violencia de género (máxime en el ámbito interno de las propias administraciones públicas respecto al personal a su servicio) y la competencia de la Comunidad de Castilla y León para ampliar los supuestos excepcionales de complementación previstos en la normativa básica estatal, consideramos que la Consejería de Hacienda, sin mayor dilación, debía acometer las actuaciones oportunas a fin de contemplar expresamente a las empleadas públicas al servicio de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, víctimas de violencia de género, dentro de los supuestos que dan lugar a la percepción del 100% de las retribuciones en las situaciones de incapacidad temporal.

Sin ánimo de exhaustividad, indicamos que diversas administraciones públicas ya estaban contemplando las situaciones de incapacidad temporal de las empleadas públicas víctimas de violencia de género como hechos generadores del abono a las afectadas del complemento de la prestación económica de la seguridad social por incapacidad temporal hasta el 100% de las retribuciones fijas y periódicas que percibían en el mes anterior a aquel en que tuvo lugar la incapacidad.

En definitiva, disponiendo la Comunidad de Castilla y León de la competencia al efecto, constatada la existencia de antecedentes en diversas administraciones públicas y dadas

las connotaciones de la lacra que supone la violencia de género, consideramos que no concurría en el ámbito de nuestra Comunidad Autónoma motivo o justificación alguna que pudiera impedir la inclusión de las empleadas públicas, víctimas de violencia de género, dentro de los supuestos excepcionales que conllevan el reconocimiento del complemento de incapacidad temporal, por la cuantía necesaria hasta alcanzar el 100% de las retribuciones.

Nuestra resolución se formuló en los siguientes términos:

"Que, a la mayor brevedad posible, se acometan las actuaciones necesarias para incluir a las empleadas públicas al servicio de la Administración de la Comunidad de Castilla y León víctimas de violencia de género, siempre y cuando las interesadas acrediten su condición conforme a lo previsto en el art. 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, dentro de los supuestos excepcionales que permiten la percepción del complemento de incapacidad temporal hasta alcanzar el 100% de las retribuciones correspondientes".

La resolución fue aceptada por la entonces Consejería de Hacienda, mediante una comunicación remitida por la Viceconsejería de Función Pública y Modernización.

1.8. Procedimiento de concesión de días de permiso por asuntos propios en Residencia asistida

El promotor del expediente **20150129** denunciaba la existencia de diversas irregularidades en el procedimiento de concesión de días de permiso por asuntos propios al personal laboral (concretamente de la categoría de enfermería) que presta servicios en una residencia asistida.

En atención a nuestra petición de información se recibió un informe de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, en el cual se hacía constar que todas las solicitudes de permisos iban acompañadas de informe de la Jefatura de la Unidad y de resolución expresa de la Gerencia Territorial de Servicios Sociales, documentos ambos que constan tanto en el ejemplar que se entrega al interesado como en el que se archiva en la unidad de personal.

Por otra parte, se indicaba que la residencia asistida en la que prestan servicios los trabajadores objeto de la queja presta atención individualizada a 154 personas dependientes y que la necesidad de garantizar en todo momento unos recursos humanos y técnicos óptimos para la atención de los residentes conlleva la necesidad de establecer las medidas oportunas en

el régimen de disfrute de los permisos de los trabajadores, que permitan compatibilizar este derecho con la adecuada atención que requieren los usuarios.

Asimismo, se informaba que la tramitación de las solicitudes y la resolución de los permisos está sujeta a las necesidades organizativas del centro, pudiendo ser denegadas si la atención de los residentes lo requiere. Las solicitudes son resueltas por orden de entrada, pero hay que tener en cuenta la concurrencia de ausencias del personal derivadas de otros permisos retribuidos y de posibles incapacidades temporales, que no se pueden prever por adelantado, lo cual implica que los permisos por razones particulares son resueltos con menor antelación para evitar así una plantilla bajo mínimos que no pueda garantizar suficientemente la atención residencial. A pesar de lo expuesto, se precisaba que de los 63 días de permiso por asunto particular solicitados en el centro durante el año 2014, solamente 4 solicitudes habían sido resueltas el día inmediatamente anterior.

A la vista de lo informado, en primer lugar, por lo que se refiere al sistema de entrega y notificación de los permisos a los interesados, a nuestro juicio, dicho sistema no puede calificarse de inadecuado, dadas las características que acompañan a los permisos de días por razones particulares.

En efecto, teniendo en cuenta el volumen de trabajadores de la residencia, el depósito del ejemplar del permiso del trabajador en una bandeja situada en el control de enfermería garantizaría, no solamente la rápida y eficaz recepción por parte del trabajador, sino también la confidencialidad de la resolución, en tanto que la bandeja, que está dentro del control de enfermería al que se accede a través de una puerta de paso, no se encuentra a la vista de los restantes trabajadores del centro.

Por lo que se refiere a la cuestión principal objeto de la queja, se trataba de valorar si la forma y momento en que desde la residencia se estaban resolviendo las solicitudes de permiso por asuntos particulares eran ajustados a derecho.

Pues bien, a tenor de la información obrante en nuestro poder concluimos que la concesión de los permisos por asuntos propios al personal laboral de enfermería de la residencia asistida se estaba realizando de manera sistemática con una antelación mínima a su disfrute, y, al menos, en algunas ocasiones, sin previa resolución.

Es indudable que el bien jurídico primordial a proteger es la necesidad de dar un servicio adecuado a las personas dependientes que residen en el centro y facilitarles la atención íntegra e individualizada que requieren en su vida diaria, de tal manera que la concesión del permiso por asuntos particulares a los trabajadores, aparte de la autorización oportuna, estará

condicionada a las necesidades del servicio discrecionalmente apreciadas por la Dirección del centro.

Ahora bien, esa apreciación discrecional de las necesidades del servicio, que debe venir motivada en la necesidad de garantizar el normal desarrollo del trabajo, no puede recaer en la mera voluntad del órgano administrativo que debe analizar y, en su caso, autorizar dicho permiso. Esto es, las necesidades del servicio no pueden justificar para todas y cada una de las solicitudes de permiso por asuntos particulares presentadas por los enfermeros de la residencia ni que las resoluciones queden pendientes hasta prácticamente el día de su disfrute, ni, como afirma el autor de la queja, que sean los propios trabajadores los que deban llamar al centro para confirmar la concesión o denegación de los permisos solicitados.

Esta mínima antelación en la emisión de las resoluciones de las solicitudes que, presuntamente, tiene carácter general, constituye una restricción de los derechos laborales de los enfermeros, en el sentido de que éstos no van a poder planificar el disfrute de sus días de permiso por asuntos particulares reconocidos en el art. 78 del Convenio Colectivo del Personal Laboral al servicio de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y Organismos Autónomos dependientes de ésta, y ello porque la autorización del permiso estaría supeditada, en todo caso, a la decisión que adopte la Dirección de la residencia en las horas inmediatamente anteriores a las fechas solicitadas por los interesados.

Así pues, admitiendo que es la Dirección de la residencia a quién compete la valoración discrecional de las necesidades del servicio, a fin de valorar la concesión o denegación de los permisos por asuntos particulares, esa discrecionalidad administrativa no puede justificar la dilación sistemática en la emisión de las resoluciones, puesto que esta práctica, al tener carácter general, está generando una restricción en los derechos de los trabajadores.

En conclusión, reiterando que, en todo caso, ha de prevalecer la adecuada prestación del servicio en el centro residencial, a nuestro juicio, deberían arbitrarse, bien por la Dirección de la residencia asistida, bien por la Gerencia Territorial de Servicios Sociales de Burgos, o por los órganos directivos centrales de la Gerencia de Servicios Sociales, las medidas oportunas a fin de que la resolución de las solicitudes de permiso por asuntos particulares del personal laboral del centro residencial (en particular, de la categoría de enfermería) se emita, con carácter general, con la mayor antelación posible, lo cual permitiría a los trabajadores planificar adecuadamente el disfrute de su derecho y a la Administración adoptar las medidas pertinentes para la cobertura del puesto de trabajo, como pudiera ser, por ejemplo y a título de sugerencia, el llamamiento de un sustituto para el día o días comprensivos del permiso.

Nuestra resolución se formuló en los siguientes términos:

"Que, en la medida de lo posible y garantizando en todo caso la adecuada prestación del servicio en la Residencia asistida (...), se emitan con antelación suficiente las resoluciones correspondientes a las solicitudes de permiso por asuntos particulares presentadas por el colectivo de enfermeras, personal laboral, evitando que sea la correspondiente trabajadora la que tenga que llamar al centro desde su domicilio para confirmar la concesión o denegación del permiso".

La Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades aceptó parcialmente la resolución, manifestando que: *"en la medida de lo posible y garantizando, en todo caso, la adecuada prestación del servicio en la Residencia asistida (...), se emitirán con antelación suficiente las resoluciones correspondientes a las solicitudes de permiso por asuntos particulares presentadas por los trabajadores".*

1.9. Solicitudes de jornada no presencial mediante teletrabajo

En el expediente **20142083** se aludía a la solicitud de jornada de trabajo no presencial mediante teletrabajo en la Administración de la Comunidad de Castilla y León formulada ante la Secretaría General de la Consejería de Fomento y Medio Ambiente por un funcionario del Servicio Territorial de Fomento de Valladolid.

Según manifestaba el autor de la queja, habiendo transcurrido el plazo máximo de tres meses para resolver, la Secretaría General de la Consejería no había emitido la correspondiente resolución y ello, a pesar de que los informes emitidos, tanto por la Jefatura del Servicio Territorial de Fomento de Valladolid, como por el Delegado Territorial de Valladolid, tenían sentido favorable.

A la vista de lo informado por la Consejería de Fomento y Medio Ambiente, en primer lugar destacamos que la solicitud de jornada de trabajo no presencial mediante teletrabajo, referida a un puesto de trabajo con funciones de redacción, corrección y tratamiento de documentos, venía motivada en la necesidad de precisar de tiempo para el cuidado de un familiar de primer grado.

Con relación a este derecho, el Decreto 9/2011, de 17 de marzo, por el que se regula la jornada de trabajo no presencial mediante teletrabajo en la Administración de la Comunidad de Castilla y León señala en su exposición de motivos que: "el teletrabajo consiste en la utilización de las tecnologías de información y comunicación para independizar el empleado del lugar físico en el que desarrolla su trabajo" y que el teletrabajo "constituye así una forma de

organización que permite establecer modalidades de prestación de servicios diferentes a la presencial y con ello favorecer la conciliación de la vida personal y familiar con la laboral”.

En el caso concreto que dio lugar a la queja, la estimación de la solicitud venía justificada por los siguientes motivos:

Primero. El interesado cumplía el requisito del art. 5.1 b) del Decreto, donde se definen los puestos de trabajo susceptibles de ser desempeñados en la modalidad de teletrabajo, al realizar, según constaba en la solicitud del empleado público, funciones de redacción, corrección y tratamiento de documentos.

Segundo. Para el caso de que hubiera varios empleados públicos que desearan prestar el servicio mediante jornada no presencial y pertenecieran a la misma unidad de trabajo y, por cuestiones de organización administrativa, no fuera viable otorgar esta modalidad de jornada a todos los interesados, el funcionario entraría dentro del ámbito de valoración preferente del art. 6.1 a) del Decreto (conciliación de la vida familiar y personal con la laboral; tener a cargo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad), al acreditar de manera documental con los correspondientes informes médicos la necesidad de atención de su cónyuge.

Tercero. El interesado no incurre en ninguna de las causas de denegación de las solicitudes para el cumplimiento de la jornada en su modalidad no presencial enumeradas en el art. 7 del Decreto 9/2011, de 17 de marzo.

Cuarto. Tanto la solicitud del funcionario como el informe emitido por la Jefatura del Servicio Territorial de Fomento de Valladolid contemplan la realización de tres días mediante teletrabajo, dando cumplimiento a la regla general establecida en el art. 8.1 del Decreto.

Quinto. No siendo controvertidos en modo alguno ni el deber de la Administración de garantizar la adecuada prestación del servicio en atención a los medios personales disponibles, ni la adopción por la Consejería de las medidas que estime más oportunas para mejorar la gestión de los recursos humanos, la valoración de la cobertura de las necesidades del servicio debe ser realizada por el superior jerárquico inmediato del funcionario solicitante de la jornada de teletrabajo (en el supuesto estudiado, se trataría de la Jefatura del Servicio Territorial de Fomento de Valladolid, en su calidad de máximo responsable y concedor directo de las necesidades del servicio en la unidad administrativa).

Así pues, si la citada Jefatura del Servicio Territorial ha informado favorablemente la solicitud del funcionario, proponiendo la autorización de tres días de jornada no presencial, no detallando hecho, circunstancia o motivo concreto alguno que pudiera justificar la denegación

de la solicitud y siendo ratificada la propuesta favorable por el Delegado Territorial de Valladolid, ha de presumirse de conformidad con lo establecido en el art. 4.2 del Decreto que el sentido favorable del informe de la Jefatura del Servicio implica la garantía de la adecuada cobertura de las necesidades del servicio en la unidad administrativa.

Sexto. Al contrario de lo expuesto en el informe remitido por la Consejería, dado que las necesidades del servicio, como no puede ser de otra manera, son muy variables dependiendo de la unidad administrativa concreta en la que preste servicios el funcionario interesado en desarrollar su jornada mediante el sistema de teletrabajo, el limitado volumen de funcionarios del cuerpo auxiliar de la Administración de la Comunidad de Castilla y León o la conveniencia de valoración global de las necesidades de personal del cuerpo auxiliar en el ámbito de la Consejería de Fomento y Medio Ambiente, constituyen cuestiones que no guardan relación alguna con la solicitud individual formulada por el funcionario y que, en consecuencia, no pueden justificar la negativa de la Consejería a resolver la solicitud en el plazo preceptivo de tres meses contemplado en el art. 4.3 del Decreto 9/2011, de 17 de marzo.

En definitiva, habiendo transcurrido más de ocho meses desde que el interesado presentó su solicitud y constando en conocimiento de la Secretaría General de la Consejería de Fomento y Medio Ambiente los informes preceptivos que avalaban dicha solicitud, la mención a consideraciones generales, absolutamente ajenas a las circunstancias concretas que acompañan al funcionario del Servicio Territorial de Fomento de Valladolid, no puede justificar la vulneración por la Secretaría General del deber del art. 4.3 de dictar resolución motivada sobre la aceptación o denegación de la solicitud formulada.

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

"Que, sin más dilación, vistos los informes favorables emitidos por el Jefe del Servicio Territorial de Fomento de Valladolid y por el Delegado Territorial de la Junta de Castilla y León en Valladolid, dado el criterio de preferencia del funcionario interesado contemplado en el art. 6.1 a) del Decreto 9/2011, de 17 de marzo, por el que se regula la jornada de trabajo no presencial mediante teletrabajo en la Administración de la Comunidad de Castilla y León y, no concurriendo ninguna de las causas del art. 7 del Decreto que pudieran justificar la denegación, se proceda a estimar la solicitud formulada el día 23 de septiembre de 2014 por el funcionario del Servicio Territorial de Fomento de Valladolid (...)"

Nuestra resolución fue aceptada por la Consejería de Fomento y Medio Ambiente.

Por su parte, en el expediente **20152099** la queja venía referida a la denegación de la jornada mediante teletrabajo a un funcionario interino, que desempeñaba el puesto de trabajo en el Servicio Territorial de Sanidad y Bienestar Social de Ávila.

El objeto de nuestra supervisión radicó en determinar el alcance de la potestad de autoorganización de las unidades administrativas respecto a la determinación del concepto necesidades del servicio y su motivación en los informes preceptivos sobre el acceso al teletrabajo.

En primer lugar, destacamos que el recurrente acreditaba reunir la totalidad de requisitos para acceder a la jornada no presencial mediante teletrabajo en la Administración de la Comunidad de Castilla y León, de conformidad con lo establecido en el Decreto 9/2011, de 17 de marzo.

En efecto, visto el informe desfavorable emitido por la Jefatura del Servicio Territorial de Sanidad y Bienestar Social de Ávila y estudiados los exhaustivos y fundamentados argumentos desarrollados por el interesado en su recurso de reposición, nada impedía la estimación de la solicitud, puesto que el funcionario se encontraba en el ámbito de aplicación de la norma, acreditaba el cumplimiento de los requisitos para acceder a la prestación del servicio en jornada de trabajo no presencial del art. 5 y, asimismo, cumplía los criterios preferentes de autorización del art. 6.1, letras a), d) y f).

Una vez constatado que el interesado satisfacía la totalidad de los requisitos exigidos en la normativa, valoramos si en el caso concreto objeto de la queja concurrían o no las necesidades del servicio que motivaron la emisión del informe desfavorable por parte del Servicio Territorial de Sanidad y Bienestar Social de Ávila.

Concurriendo una discordancia de criterio entre el funcionario y el Servicio Territorial en el que presta servicios, en principio, prevalecería la libertad de decisión y apreciación que posee la unidad administrativa frente al criterio subjetivo personal del empleado público.

Sin embargo, esa libertad de apreciación de las necesidades del servicio, que encuentra su encaje en el principio de autoorganización de las unidades administrativas, no tiene un carácter absoluto, sino que se encuentra sujeto, como no puede ser de otra manera, al cumplimiento de la legalidad. Y en el supuesto que nos ocupó, concurrían dos casos que revestían gran similitud con el del funcionario objeto de la queja, en los cuales, al contrario del supuesto aquí supervisado, la Administración autonómica sí había accedido a las solicitudes de dos funcionarios con puestos de trabajo y funciones idénticas (el primero, funcionario del cuerpo superior de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, adscrito

orgánicamente al Servicio Territorial de Industria, Comercio y Turismo de Ávila, con funciones de instrucción y tramitación de expedientes sancionadores en materia de consumo; y el segundo, funcionario, técnico de la unidad de normativa y procedimiento en el Servicio Territorial de Sanidad y Bienestar Social de Palencia).

Pues bien, valoradas las alegaciones desarrolladas por el promotor de la queja, a juicio de esta institución, los condicionantes expuestos en el informe desfavorable (fundamentalmente, los relativos a la necesidad de presencia física, a la custodia de documentos y a la atención a los ciudadanos y a otros funcionarios), revestían gran paralelismo con las circunstancias que rodeaban el desempeño del puesto de trabajo por los funcionarios que tramitan expedientes sancionadores y, en particular, con el funcionario del Servicio Territorial de Industria, Comercio y Turismo de Ávila, cuya solicitud de teletrabajo fue estimada, quien instruye y tramita los expedientes sancionadores en materia de consumo. Lo mismo ocurría -acaso en mayor medida si cabe- con el funcionario también autorizado del Servicio Territorial de Sanidad y Bienestar Social de Palencia, que realizaba unos cometidos idénticos a los del funcionario interesado.

Por lo tanto, concurriendo unas circunstancias similares de desempeño del puesto de trabajo por parte de los tres funcionarios citados, la resolución de las solicitudes de teletrabajo, en aplicación del derecho constitucional de igualdad, debían ser dictadas en el mismo sentido, puesto que en caso contrario y salvo que se motiven adecuadamente cuáles son las circunstancias singulares diferenciadoras de las correspondientes solicitudes, se estaría actuando de manera contraria a derecho.

En el caso concreto estudiado, valorados tanto los argumentos contenidos en el informe desfavorable del Servicio Territorial de Sanidad y Bienestar Social -ratificado en todos sus términos por la Delegación Territorial de Ávila-, como los razonamientos expuestos por el solicitante en su recurso de reposición, esta institución consideró que el interesado, a la vista de que se habían autorizado dos solicitudes de teletrabajo en condiciones idénticas a la suya, debería ver estimada su solicitud.

No obstante lo anterior, recordando que la resolución favorable de acceso a la prestación de la jornada en modalidad no presencial puede quedar sin efecto a petición de la Consejería a la que se encuentre adscrita el funcionario, por necesidades del servicio, así como por causas sobrevenidas que alteren sustancialmente las condiciones y requisitos que motivaron la resolución favorable (art. 4.4 del Decreto 9/2011, de 17 de marzo), sugerimos una solución al problema, a fin de conciliar los intereses del Servicio Territorial de Sanidad y Bienestar Social de Ávila y del empleado público. Tal solución pasaría por la búsqueda, mediante un acuerdo

entre la Administración y el interesado, de una alternativa intermedia excepcional (la prestación de dos días a la semana de forma no presencial) que no se corresponda con la regla general de tres días semanales de prestación no presencial contemplada en el art. 8.1 del Decreto.

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

"Que cumpliéndose por el funcionario interino la totalidad de requisitos que deben reunir los empleados públicos para acceder a la prestación del servicio de jornada de trabajo en modalidad no presencial del art. 5 del Decreto 9/2011, de 17 de marzo, y dándose por la interesada debida y fundamentada réplica a la totalidad de los motivos expuestos en el informe del Jefe del Servicio Territorial de Sanidad y Bienestar Social de Ávila, de fecha 27 de marzo de 2015, desfavorable de la solicitud, se proceda, en aplicación del principio constitucional de igualdad y dado el precedente que supone la autorización de la solicitud al Técnico de la Unidad de Normativa y Procedimiento del Servicio Territorial de Sanidad y Bienestar Social de Palencia, a estimar el recurso de reposición formulado por (...)"

La Consejería de Sanidad rechazó la resolución, alegando la potestad de autoorganización de cada unidad administrativa y, por otro lado, la distinta configuración del puesto de trabajo del Servicio Territorial de Sanidad y Bienestar Social de Palencia en la relación de puestos de trabajo.

2. FUNCIÓN PÚBLICA DOCENTE

Las quejas presentadas en el año 2015 ascendieron a 32, experimentando un leve incremento respecto a las 29 quejas presentadas el año 2014. De ellas, el mayor número ha correspondido a las materias de sistemas de selección (12, en claro descenso frente a las 23 quejas de 2014), provisión de puestos de trabajo (4 en 2015, cuando no consta ninguna queja presentada en 2014) y retribuciones (3 en 2015 frente a las 2 presentadas en 2014).

En este ámbito de la función pública docente, se formularon 3 resoluciones a la Consejería de Educación, siendo todas ellas aceptadas.

La colaboración prestada por la Consejería de Educación a nuestros requerimientos de información en la totalidad de expedientes tramitados continúa siendo plenamente satisfactoria.

2.1. Abono de vacaciones en contratos de sustitución de personal docente

En el expediente **20151511** se denunciaba la realización de contratos de sustitución para personal docente en fraude de ley con la finalidad de que dichos contratos finalicen el día

30 de junio, cuando la modalidad de contratación a aplicar sería la de contratación por vacante con efectos hasta el día 31 de agosto.

Esta situación se había producido en el caso concreto de un maestro de pedagogía terapéutica, quien ocupó en el curso 2014/2015 su puesto de trabajo a través de la lista de sustituciones, suscribiendo el contrato con fecha de efectos desde el 9 de septiembre de 2014 hasta el 30 de junio de 2015, una vez que la persona a la que se había asignado la vacante para el curso completo no firmó el correspondiente contrato.

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

Primero. Que en el supuesto concreto objeto de la queja, el maestro seleccionado a través de la lista de vacantes no formalizó la toma de posesión del puesto vacante que le había sido asignado. Por lo tanto, siendo necesaria la cobertura del puesto con el fin de garantizar el correcto inicio de la actividad lectiva para el alumnado, el mismo fue ofertado inmediatamente en el procedimiento de adjudicación de sustituciones.

Segundo. La base jurídica que fundamenta que las vacantes no cubiertas pasen a formar parte de las listas de sustituciones radica en el apartado tercero de la resolución de 28 de agosto de 2014, de la Dirección General de Recursos Humanos de la Consejería de Educación, por la que se convoca proceso de adjudicación informatizada de sustituciones en régimen de interinidad en el cuerpo de maestros para el inicio del curso 2014/2015, donde se establece que en la convocatoria se ofertarán los puestos en régimen de sustitución existentes, cuya cobertura por personal interino se considere necesaria de acuerdo con las ausencias del personal docente y la planificación educativa.

Tercero. En el caso concreto del maestro citado por el promotor de la queja, el puesto adjudicado como sustitución fue ofertado previamente en el procedimiento informatizado de adjudicación de vacantes. Sin embargo, al no llegar a cubrirse debido a la renuncia tácita del adjudicatario, el puesto pasa a ser cubierto por sustitución, al igual que ocurre con el resto de puestos ofertados como vacantes no adjudicados a ningún interino.

Asimismo, se indicaba que el interesado, de conformidad con lo establecido en el párrafo segundo del mismo apartado de la convocatoria del procedimiento de adjudicación de sustituciones y entendiendo que su participación en el proceso implicaba la aceptación de las bases que rigen la convocatoria, era plenamente conocedor de que, en cualquier caso, el nombramiento como sustituto y sus posibles prórrogas tenían como límite el día 30 de junio de 2015.

Cuarto. La cuestión sobre las sustituciones del mes de septiembre ha sido objeto de debate en las reuniones de la mesa sectorial de personal docente en centros públicos no universitarios, fundamentalmente en aquellas en las que se negocia sobre el proceso de adjudicación informatizada de puestos vacantes de los cuerpos docentes que imparten enseñanzas escolares en régimen de interinidad.

A la vista de lo informado, nos cuestionamos la legalidad del tratamiento diferenciado otorgado por la Consejería de Educación a los interinos docentes seleccionados en el proceso de adjudicación de plazas vacantes en lo relativo al abono de las vacaciones, frente a los interinos seleccionados en el procedimiento de adjudicación de sustituciones en el mes de septiembre, ya que en el primer caso se abona la totalidad de las vacaciones (esto es, los meses de julio y agosto), mientras que en el segundo, el nombramiento finaliza en todo caso el día 30 de junio como fecha límite.

Examinada la documentación remitida por la Consejería de Educación, en primer lugar procedía indicar que las resoluciones de convocatoria de adjudicación de plazas en régimen de interinidad, tanto las vacantes como las sustituciones, no habían sido objeto de impugnación, por lo cual sus prescripciones eran plenamente aplicables.

De este modo, si el interesado participó voluntariamente en el proceso de adjudicación de plazas en régimen de interinidad por el sistema de sustituciones aceptando sus bases y en dichas bases se contemplaba que el nombramiento finalizaría en cualquier caso el día 30 de junio, cabría admitir, en principio, la legalidad de un tratamiento diferenciado para las dos modalidades de interinos docentes: por un lado, los que ocupan vacantes por la totalidad del curso escolar y, por otro lado, los que desempeñan sustituciones una vez finalizado el procedimiento informatizado de adjudicación de vacantes.

Ahora bien, el caso concreto que nos ocupó revestía una singularidad especial, ya que se trataba de un maestro nombrado por la convocatoria de sustituciones, pero que, a efectos prácticos y reales, desempeñó una vacante de curso completo, ya que el maestro seleccionado por el proceso de adjudicación de vacantes renunció tácitamente a la plaza. En consecuencia, nos encontramos con un interino docente que desempeñó su puesto de trabajo la totalidad del curso escolar (su llamamiento como sustituto fue inmediato al conocimiento de la renuncia de la plaza por parte del maestro inicialmente seleccionado en el proceso de adjudicación de vacantes) cuyo nombramiento finaliza el día 30 de junio, cuando de haber aceptado el puesto de trabajo el interino al que se asignó el puesto por el turno de plazas vacantes, éste habría percibido la totalidad de retribuciones correspondientes a las mensualidades de julio y agosto.

Esta situación llevó a plantearnos hasta qué punto es admisible que interinos docentes que -aún accediendo al puesto de trabajo por convocatorias distintas- desempeñan el mismo puesto de trabajo y por la totalidad del curso escolar, reciban un tratamiento diferenciado respecto a la retribución correspondiente al periodo vacacional de julio y agosto.

Siendo concedores del criterio de la Consejería de Educación acerca de la problemática objeto de la queja, manifestado en la resolución del recurso de reposición interpuesto por otro maestro en el que concurrían circunstancias idénticas a las expuestas en la presente queja, consideramos que la falta de abono de los meses de julio y agosto a los sustitutos seleccionados en el mes de septiembre con carácter inmediato a la finalización del procedimiento de adjudicación de vacantes y que desempeñan sus puestos durante la totalidad del curso escolar tiene carácter discriminatorio.

El art. 10.5 LEBEP establece que a los funcionarios interinos les será aplicable, en cuanto sea adecuado a la naturaleza de su condición, el régimen general de los funcionarios de carrera. Ello debe interpretarse en el sentido de que, salvo el derecho a la inamovilidad en la condición de funcionario de carrera y los derechos vinculados con la carrera profesional y la promoción interna, los funcionarios interinos tienen reconocidos los restantes derechos enumerados en el art. 14 LEBEP, y entre ellos y como no puede ser de otra manera, el derecho a percibir retribuciones (art. 25.1 LEBEP), incluidas las correspondientes a los periodos vacacionales.

Por otra parte, visto el contenido del debate inserto en la acta 7/2013 de la reunión derivada de la mesa sectorial de Educación celebrada el día 26 de abril de 2013, se constató que la problemática objeto de la queja ya había sido planteada por diversas organizaciones sindicales. Y en este orden de cosas, destacamos que las propuestas formuladas en esa mesa sectorial darían solución al tratamiento discriminatorio desde el punto de vista retributivo que sufren los sustitutos interinos que ocupan plaza durante la totalidad del curso frente a los interinos docentes que ocupan plaza vacante también durante la totalidad del curso y que obtienen la totalidad de retribuciones hasta el día 31 de agosto.

En fin, es indudable que la situación jurídica del interino docente que accede a plaza vacante por la totalidad del curso y que recibe sus retribuciones hasta el día 31 de agosto es sustancialmente idéntica a la del interino docente que obtiene su nombramiento de sustituto en los primeros días del mes de septiembre también para la totalidad del curso escolar y que, por el contrario, deja de percibir retribuciones el día 30 de junio.

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

"Que en el marco de la Mesa Sectorial de Educación se inicien negociaciones con los representantes de las organizaciones sindicales, a fin de acometer las actuaciones que en aplicación de la doctrina constitucional del derecho de igualdad del art. 14 CE permitan abonar las retribuciones correspondientes hasta el día 31 de agosto tanto a los interinos docentes que obtengan plaza vacante estructural como a los sustitutos interinos que accedan a su puesto de trabajo en los primeros días del mes de septiembre y desempeñen el puesto durante la totalidad del curso escolar".

La Consejería de Educación aceptó la resolución y puso de manifiesto que el asunto objeto de la misma sería incluido en los temas de negociación de la mesa sectorial, dentro del apartado sobre profesorado interino, previsto para el segundo trimestre del año.

3. FUNCIÓN PÚBLICA SANITARIA

Las quejas presentadas en el año 2015 fueron 53, lo que significa un ligero incremento con relación a las quejas presentadas el año 2014 (41).

Los subsectores en los que mayor número de quejas se presentaron en el año 2015 siguen siendo los de provisión de puestos de trabajo (27, en clara subida frente a las 11 quejas de 2014), selección del personal (9, repitiendo el dato del año 2014) y jornada de trabajo, permisos y vacaciones (10 frente a las 7 quejas del año 2014).

Se han formulado 6 resoluciones a la Consejería de Sanidad, de las cuales 5 fueron aceptadas (1 parcialmente) y la última no había sido objeto de respuesta en la fecha de cierre de este Informe.

Por lo que se refiere a la colaboración por parte de la Consejería de Sanidad, se ha constatado una mejora en la colaboración en lo concerniente al cumplimiento del plazo legalmente establecido para dar respuesta a nuestros requerimientos de información.

3.1. Restricción de movilidad interna (categoría auxiliar administrativo)

En el expediente **20150220** se hacía alusión a la discriminación sufrida por el personal estatutario fijo con categoría de auxiliar administrativo que presta servicios en el Hospital Universitario Río Hortega de Valladolid frente al personal del resto de categorías en lo que afecta a la movilidad interna.

Según manifestaban los reclamantes, mientras que para los auxiliares administrativos la Gerencia del Hospital había decidido no convocar por movilidad veinte plazas en turno de mañana, ocupadas por personal interino o en comisiones de servicio, para las demás categorías se ofertaron todas las plazas vacantes en todos los servicios.

Del contenido de los informes remitidos por la Consejería de Sanidad conviene destacar lo siguiente:

Primero. Los puestos excluidos finalmente de la convocatoria de movilidad interna para 2015 fueron 10. Los motivos por los que se acordó la exclusión de dichos puestos venían expuestos en los informes emitidos por las jefaturas de los servicios o unidades correspondientes, que se refieren, en términos generales, a la exigencia de preparación específica y conocimientos determinados y a la complejidad del puesto concreto, de tal forma que la inclusión en la convocatoria podría ocasionar perjuicios en el funcionamiento de los servicios afectados.

Segundo. Se tramitó el correspondiente proceso de negociación con la Junta de Personal, habiéndose llegado a acuerdo en la reunión del día 25 de marzo de 2015. En dicha reunión se pusieron de manifiesto a los representantes de los empleados públicos los puestos que no iban a ser convocados (concretando los motivos por los que eran excluidos de la convocatoria), los puestos solicitados por alguna sección sindical que no podían convocarse (indicando, asimismo, los motivos por los que no era posible su inclusión) y los nuevos puestos a incluir en la convocatoria.

Tercero. La determinación de los puestos a convocar se fundamentaba en la facultad atribuida a la Dirección del centro en la base octava de la Orden SAN/77/2014, de 6 de febrero, por la que se aprueban las bases comunes reguladoras de la movilidad voluntaria del personal estatutario fijo en el Servicio de Salud de Castilla y León, teniendo en cuenta la situación actual de los diferentes servicios y unidades.

Cuarto. Según se indica en el informe emitido por la Gerencia del Hospital Universitario Río Hortega, la convocatoria de movilidad interna se realizó, dentro de la función administrativa, únicamente para la categoría de auxiliar administrativo.

Para la cobertura de puestos de administrativo, gestión y técnico de la función administrativa, puesto que el desempeño de los puestos requiere de unos conocimientos específicos y, en algunos casos, de una titulación académica específica, la práctica habitual del centro era la de realizar convocatorias de promoción interna temporal donde se realiza una

prueba de aptitud orientada a evaluar los conocimientos de los aspirantes para el desempeño de los puestos.

En primera instancia, conviene indicar que la convocatoria controvertida encontraba fundamento en la base octava de la Orden SAN/77/2014, de 6 de febrero, de la que se desprende un alto grado de discrecionalidad de decisión de la Gerencia de cada centro o institución sanitaria respecto a la distribución de sus efectivos y, concretamente, en lo concerniente a la determinación de los puestos de trabajo objeto de cobertura mediante procedimiento de movilidad voluntaria, todo ello con la finalidad de garantizar la adecuada prestación del servicio.

Por otra parte, es importante destacar que la decisión de excluir definitivamente diez plazas de la convocatoria -en clara reducción de las plazas inicialmente excluidas- también encontraría apoyo en los informes emitidos sobre cada una de las plazas afectadas por la Jefatura del servicio o unidad correspondiente y que el proceso de negociación finalizó con acuerdo con la Junta de Personal, circunstancias ambas que nos permitieron concluir que la convocatoria controvertida sería ajustada a derecho.

No obstante lo expuesto, valoradas las argumentaciones desarrolladas por el autor de la queja, el número de plazas de auxiliares administrativos excluidas de la convocatoria de movilidad interna, a nuestro juicio, debería ser objeto de una mayor reducción.

Esta propuesta parte de lo establecido en la Ley 2/2007, de 7 de marzo, del Estatuto Jurídico del Personal Estatutario del Servicio de Salud de Castilla y León, en cuyo anexo, al describir las funciones más relevantes de las distintas categorías de personal estatutario de gestión y servicios, señala sobre la categoría de auxiliar administrativo que dichas tareas son: "La realización de tareas administrativas de apoyo, utilizando los medios materiales e informáticos necesarios a tal fin".

Así pues, admitiendo que en cada una de las diez plazas afectadas podían concurrir motivos específicos que aconsejaron su exclusión de la convocatoria, la descripción de las tareas de la categoría profesional es tan sumamente genérica que parece claro que cualquier trabajador de la categoría de auxiliar administrativo, bien fijo, bien temporal, podrá realizar tareas en cualquier servicio o unidad del centro hospitalario y que si se requiriera una formación o preparación específica, ésta le sería facilitada cuando se incorpore al correspondiente puesto de trabajo. En caso contrario, podría llegarse al extremo de que todos los puestos de trabajo de la categoría de auxiliares administrativos podrían ser excluidos de la convocatoria, por concurrir circunstancias específicas de desempeño del puesto en el servicio o unidad correspondiente y

que nunca se podría llamar a un sustituto para el desempeño temporal del mismo por carecer de la formación y preparación específica requerida.

En conclusión, sin perjuicio de las particularidades que pudieran acompañar al desempeño de cada puesto de trabajo excluido, las funciones generales atribuidas a la categoría de auxiliar administrativo deben permitir a los interesados, con carácter general, el acceso a todos los puestos de trabajo de la categoría, de tal manera que la exclusión de puestos tenga un carácter excepcional.

A tenor de los argumentos descritos, se remitió a la Consejería de Sanidad esta resolución:

"Que, dadas las funciones generales atribuidas a la categoría de auxiliar administrativo en el anexo de la Ley 2/2007, de 7 de marzo, del Estatuto Jurídico del Personal Estatutario del Servicio de Salud de Castilla y León, se adopten las medidas oportunas para incluir en la convocatoria de movilidad ordinaria de la Gerencia de Atención Especializada de Valladolid Oeste la totalidad de plazas que la Dirección del Hospital Universitario Río Hortega estime oportunas conforme a lo establecido en la base octava de la Orden SAN/77/2014, de 6 de febrero, por la que se aprueban las bases comunes reguladoras de la movilidad voluntaria del personal estatutario fijo en el Servicio de Salud de Castilla y León, reduciendo al máximo las plazas excluidas de dicha convocatoria".

La Consejería de Sanidad aceptó la resolución.

3.2. Convocatoria de concurso de traslados de personal estatutario fijo (categoría operario de servicios)

En el expediente **20150530** se hacía alusión al colectivo de personal estatutario fijo del Servicio de Salud de Castilla y León de la categoría de operario de servicios.

Los reclamantes afirmaban que en los últimos años la Junta de Castilla y León había provisto nuevas plazas vacantes de la citada categoría por concurso-oposición. Sin embargo, desde el año 2010 y contrariamente a lo previsto en el art. 36.1 de la Ley 2/2007, de 7 de marzo, del Estatuto Jurídico del Personal Estatutario del Servicio de Salud de Castilla y León, la Administración no había procedido a convocar concurso de traslados para cubrir plazas vacantes.

En atención a nuestra petición de información se remitió por la Consejería de Sanidad un informe en el cual se hacían constar los motivos por los que desde el año 2008 no se ha convocado un concurso de traslados para el personal estatutario objeto de la queja.

Dichos motivos eran básicamente tres. En primer lugar, la judicialización del concurso de traslados convocado mediante Orden SAN/1349/2008, de 10 de julio, para las categorías de planchadora, lavandera, limpiadora y pinche y la posterior aprobación del Decreto 85/2009, de 3 de diciembre, por el que se regula el procedimiento para la creación, modificación o supresión de categorías profesionales y se desarrolla la integración en el sistema de clasificación funcional establecido en la citada Ley 2/2007, de 7 de marzo. Ello conllevó la interposición de diversos recursos contencioso-administrativos que impidieron emitir la resolución del concurso, en ejecución de sentencia, hasta diciembre de 2013, afectando a alguna de las antiguas categorías de operarios de servicios.

En segundo lugar, también se citaba como hecho relevante, a efectos de la falta de convocatoria del concurso, la convocatoria, mediante Orden SAN/862/2010, de 14 de junio, del procedimiento de integración, mediante opción voluntaria, del personal estatutario fijo de los centros e instituciones sanitarias dependientes de la Gerencia Regional de Salud de Castilla y León, en el nuevo sistema funcional.

En última instancia, el informe aducía el contexto de crisis económica, el cual ha repercutido negativamente en todos los procesos de movilidad del personal de la Administración.

A la vista de lo informado, la valoración de la cuestión ha de partir del hecho de que el concurso de traslados, de conformidad con lo establecido en el art. 36.1 de la Ley 2/2007, de 7 de marzo, constituye el procedimiento normal de provisión de las plazas vacantes de cada categoría y especialidad, así como, en su caso, del mismo nivel asistencial, en el ámbito de los centros e instituciones sanitarias del Servicio de Salud de Castilla y León.

En esa condición de procedimiento normal, esto es, de sistema más común y de aplicación a la provisión de la gran mayoría de los puestos de trabajo del sector público, en general, y del sector sanitario, en particular, el concurso se concibe como el mecanismo que la inmensa mayoría del personal estatutario -y la totalidad de los empleados públicos estatutarios de la categoría de operario de servicios- emplea, tras superar el correspondiente proceso selectivo, para obtener, con posterioridad a su toma de posesión y con carácter definitivo, un nuevo destino en la Administración sanitaria de la Comunidad de Castilla y León.

Según se desprendía del contenido del informe remitido por la Consejería de Sanidad, diversas circunstancias, básicamente los diversos pronunciamientos judiciales que dilataron hasta el mes de diciembre de 2013 la resolución del concurso convocado en 2008, impidieron llevar a cabo la convocatoria objeto de la queja.

Sin embargo, habiendo sido resuelto en el año 2013 el último concurso convocado que incluía puestos de trabajo de la categoría de operario de servicios, y teniendo en cuenta que todos aquellos empleados públicos interesados que no pudieron participar en la convocatoria de 2008 no han tenido la posibilidad de acceder, por el procedimiento normal de provisión de puestos de trabajo, a destinos diferentes de los adjudicados en su toma de posesión derivada de la superación del proceso selectivo (en los casos puestos en nuestro conocimiento, los nombramientos tuvieron lugar en el año 2010) y que plantean serias dificultades de conciliación de su vida familiar y laboral, estimamos que por parte de la Consejería de Sanidad deberían arbitrarse las medidas oportunas para llevar a efecto, a la mayor brevedad posible, la convocatoria del concurso de la categoría de operario de servicios.

Nuestra resolución se formuló en los siguientes términos:

"Que a fin de dar satisfacción al derecho del personal estatutario del Servicio de Salud de Castilla y León a la movilidad voluntaria, promoción interna y desarrollo profesional del art. 8.1 e) de la Ley 2/2007, de 7 de marzo, del Estatuto Jurídico del Personal Estatutario del Servicio de Salud de Castilla y León, y habiendo transcurrido más de seis años desde la última convocatoria llevada a cabo por Orden SAN/1349/2008, de 10 de julio, se acometan las actuaciones oportunas para aprobar, a la mayor brevedad posible, convocatoria de concurso de traslados de personal estatutario fijo (categoría Operario de Servicios)".

La Consejería de Sanidad aceptó la resolución, indicando que *"se están realizando los estudios y actuaciones necesarios para llevar a cabo las futuras convocatorias de concurso de traslado en las diferentes categorías de personal estatutario fijo"*.

3.3. Denegación de permiso por cuidado de hijo menor afectado por enfermedad grave

En el expediente **20141813**, el motivo de la queja radicaba en la desestimación por la Dirección-Gerencia de atención primaria Valladolid Oeste de una solicitud de permiso por cuidado de hijo menor afectado de una enfermedad grave, con reducción de la mitad de duración de jornada.

El autor de la queja indicaba que el hijo del interesado estaba afectado de una enfermedad grave de las recogidas en el RD 1148/2011, de 29 de julio, la cual, a pesar de generar la necesidad de cuidados continuos y permanentes, ni es cáncer ni implica ingreso en centro hospitalario.

Igualmente, el promotor de la queja nos facilitó copia de un informe médico, en el cual, referido al hijo del solicitante y citando expresamente la patología, se indicaba lo siguiente: *"Actualmente el paciente tiene ingresos periódicos en nuestro centro y necesita cuidado directo continuo y permanente de su progenitor, estando el niño en una clase funcional III"*.

En atención a nuestro requerimiento de información se recibió un informe de la Consejería de Sanidad, en el cual se hacía constar que, dadas las dudas surgidas en la aplicación del apartado D.17 del pacto sobre régimen de vacaciones y permisos del personal que presta servicios en centros e instituciones sanitarias del Servicio de Salud de Castilla y León, la comisión de seguimiento del pacto, que cuenta con funciones de interpretación y aclaración en su aplicación, sigue el criterio de la Secretaría de Estado para la Función Pública, la cual, en la contestación a una consulta formulada sobre la aplicación del permiso previsto en el art. 49 e) LEBEP, distinguió dos supuestos:

1.- Hijo menor afectado por cáncer: el permiso se otorgará tanto para el periodo de hospitalización como para el tratamiento continuado.

2.- Hijo menor afectado por otra enfermedad grave: el permiso sólo se otorgará cuando implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente.

Asimismo, la Consejería de Sanidad informó que: *"ante la necesidad de mejora del Pacto, manifestada por las organizaciones sindicales firmantes, está previsto convocar una reunión de la Comisión en la que se tratará, entre otros temas, la cuestión aquí planteada"*.

La redacción literal de los preceptos reguladores del permiso de los funcionarios y del personal del Servicio de Salud de Castilla y León por cuidado de hijo menor afectado de enfermedad grave, distinta al cáncer, tanto en el pacto, como en la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, requiere para la concesión del permiso un ingreso hospitalario de larga duración y la acreditación por el Servicio de Salud de la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente del menor.

No obstante lo anterior, el criterio interpretativo literal y restrictivo de la previsión normativa ha venido evolucionando desde el año 2013 hacia un criterio mucho más flexible y en

este sentido, como se indica en el Informe del Defensor del Pueblo del año 2014 (pág. 577), se han remitido por esa institución diversas recomendaciones a la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, con la finalidad de admitir en el ámbito de los empleados públicos la posibilidad, en el caso de enfermedad grave que no fuese cáncer, de considerar como ingreso de larga duración la continuidad del tratamiento o cuidado del menor tras el diagnóstico de la misma, sin que se exigiese sistemáticamente que el ingreso hospitalario prolongado y la necesidad de cuidado, directo, continuo y permanente fuesen circunstancias que hubiesen de darse simultáneamente.

Sin perjuicio de la conveniencia de desarrollar reglamentariamente la previsión contenida en la regulación del permiso objeto de la queja en el art. 49 e) LEBEP siguiendo las pautas establecidas respecto a las enfermedades graves en el RD 1148/2011, de 29 de julio, diversos pronunciamientos judiciales han avalado la aplicación de un criterio amplio de concesión del permiso por enfermedad grave de hijo menor, distinta del cáncer, en el caso de que no concurra hospitalización del menor.

En el caso concreto del empleado público citado por el autor de la queja, constaba en nuestro poder informe clínico, en el que se certificaba que el hijo menor (de 5 años de edad) del interesado padecía una enfermedad grave de las incluidas en el anexo del RD 1148/2011 y, además de los ingresos periódicos en centro hospitalario, necesitaba cuidado directo, continuo y permanente de su progenitor, todo lo cual nos llevó a concluir que reunía todos los condicionantes exigidos para la estimación de su solicitud de permiso por reducción de jornada.

Con base en la argumentación jurídica expuesta, remitimos a la Consejería de Sanidad la siguiente resolución:

"Primero. Que para la próxima reunión de la Comisión de Seguimiento del Pacto sobre régimen de vacaciones y permisos del personal que presta servicios en centros e instituciones sanitarias del Servicio de Salud de Castilla y León se aborde el debate relativo a la modificación del permiso por cuidado de hijo menor afectado por enfermedad grave, distinta de cáncer (Apartado D.17) en el sentido de emplear el criterio interpretativo amplio o extensivo del permiso contemplado en la conclusión primera del Acuerdo de 8 de mayo de 2013 de la Comisión de Coordinación del Empleo Público y en la STSJ de Galicia, de 5 de junio de 2014.

Segundo. Que para el caso concreto del enfermero de área (...) a la vista del informe médico aportado y previa acreditación adicional de la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente de su hijo menor de edad, se proceda por la Gerencia de

Atención Primaria Valladolid Oeste a revisar y, en su caso, estimar su solicitud de reducción de jornada con percepción de retribuciones íntegras”.

La Consejería de Sanidad aceptó nuestra resolución.

4. FUNCIÓN PÚBLICA POLICIAL

4.1. Vigilantes municipales

En este ámbito fueron presentadas 8 quejas lo que supone un pequeño incremento en atención a las 6 quejas del año 2014.

En el año 2015 se ha formulado una resolución respecto a la figura de los vigilantes municipales y la tramitación de las quejas, nuevamente, por lo que se refiere a la colaboración de las administraciones, sigue desarrollándose con plena normalidad.

El motivo que dio lugar al expediente **20141774** se concretaba en la supuesta discriminación e indefensión que sufren los vigilantes municipales en el ejercicio de sus funciones en aquellos ayuntamientos de la Comunidad de Castilla y León donde no existe cuerpo de policía local.

Estos vigilantes velan por la seguridad ciudadana, prestan auxilio en caso de accidentes y seguridad vial y desarrollan las funciones atribuidas a los cuerpos de policía local. Por ello, considerando que los vigilantes tienen la misma formación, funciones y responsabilidades que los policías locales, el reclamante solicitaba la adopción de las medidas necesarias para que los dos colectivos de empleados públicos sean tratados en condiciones de igualdad, incluyendo la retirada a los vigilantes de la prohibición de portar arma de fuego.

En atención a nuestras peticiones de información se remitieron sendos informes de las Consejerías de Fomento y Medio Ambiente y de la Presidencia, de los cuales cabe destacar lo siguiente:

Primero. Que la Consejería de Fomento y Medio Ambiente tenía constancia desde el año 2013 de la presentación de diversas reclamaciones sobre la problemática objeto de la queja. Dichas reclamaciones, cuyo propósito común es el de iniciar un procedimiento negociador para la reconversión de los vigilantes municipales en agentes de la policía local, han sido presentadas por Alcaldes (Cogeces del Monte, Vitigudino, Mansilla de las Mulas, Cantalejo y Ágreda), por vigilantes municipales a título individual y por organizaciones representativas de los intereses colectivos implicados (departamento de policía local de FSP-UGT y asociación de vigilantes municipales de Castilla y León).

La Consejería de Fomento y Medio Ambiente, considerando que se trataba de propuestas de modificación normativa, no dio respuesta formal a las citadas reclamaciones e incorporó las mismas a la documentación relativa a los estudios para la modificación de la Ley 9/2003, de 8 de abril, de Coordinación de Policías Locales de Castilla y León.

Según informaba esta Consejería, no existía previsión alguna de modificación del régimen jurídico de los vigilantes municipales, ni constaba pronunciamiento ni valoración de propuestas sobre regulación de los vigilantes municipales por parte de la extinta Comisión Regional de Coordinación de Policías Locales de Castilla y León.

Segundo. En la Consejería de la Presidencia no constaba la recepción de ningún escrito de la asociación de vigilantes municipales de Castilla y León.

Igualmente, se precisaba que el Consejo de Cooperación Local de Castilla y León había asumido el conocimiento de asuntos en materia de policías locales a partir de la entrada en vigor del Decreto 6/2015, de 15 de enero, sin que desde esa fecha se hubiera tratado en dicho órgano ningún asunto en relación con las policías locales.

A la vista de lo informado, significamos, en primer lugar, que las circunstancias expuestas en las diversas reclamaciones (para lo cual, podría adoptarse como referencia la presentada en noviembre de 2014 por la asociación de vigilantes municipales de Castilla y León, tanto por ser la más reciente, como por representar los intereses colectivos en conflicto), aconsejarían, cuando menos, que las propuestas planteadas fueran objeto de estudio y valoración en el ámbito del órgano colegiado competente en la materia (en la actualidad, el Consejo de Cooperación Local, órgano asesor en materia de policías locales y cauce de participación de los municipios y policías para la coordinación de las actuaciones que les atañen, de conformidad con lo establecido en el art. 19.1 de la Ley 9/2003, de 8 de abril, de Coordinación de Policías Locales de Castilla y León).

Desde otro punto de vista, señalamos que los escritos presentados sobre la controversia objeto de la queja podían ser calificados como peticiones, lo cual genera a la Administración la obligación de emitir respuesta expresa a éstas, en cumplimiento de la obligación de resolver regulada en el art. 42 LRJPAC, pudiéndose admitir como alternativa la celebración de una reunión entre los representantes de la asociación antes citada con responsables de la Consejería de Fomento y Medio Ambiente en materia de policías locales, a fin de abordar no solamente la posible reconversión de los vigilantes municipales a agentes de la policía local, sino también diversas cuestiones vinculadas con el desempeño habitual de los cometidos de los vigilantes, siendo quizás las más destacables, la confusión que su uniformidad

crea en los ciudadanos y la situación de desprotección e inseguridad que sufren a pesar de su condición de agente de la autoridad, dada su imposibilidad de portar armas de fuego.

Por otra parte, se matizó que los condicionantes de los vigilantes municipales en Castilla y León son variables dependiendo de la población que tenga el Ayuntamiento del que se trate. Así, es indudable que las condiciones de Ayuntamientos como La Cistérniga (Valladolid) o Villamayor (Salamanca) con poblaciones en el año 2012 de 8.449 habitantes y 6.683 habitantes, respectivamente, permitirían la adopción de medidas (por ejemplo, creación de cuerpos propios de policía local en atención a la ratio de plantilla descrita en el art. 19 del Decreto 84/2005, de 10 de noviembre, por el que se aprueban las Normas Marco a las que han de ajustarse los reglamentos de las policías locales en el ámbito de la Comunidad de Castilla y León, esto es, 1,7 por cada mil habitantes de derecho o fracción en los municipios con población inferior a 20.000 habitantes, lo cual superaría el límite máximo de siete vigilantes municipales del art. 139.4 de las Normas Marco) de muy distinto alcance y contenido a las aplicables en otros Ayuntamientos con menor población, como, por ejemplo, Espinosa de los Monteros (Burgos), Mansilla de las Mulas (León), Ágreda (Soria) o Cogeces del Monte (Valladolid).

En cualquier caso, la lectura del art. 9.2 de la Ley de Coordinación de Policías Locales de Castilla y León y del art. 139.2 de las Normas Marco, nos llevó a concluir que las funciones realizadas por los vigilantes municipales son, en su condición de agentes de la autoridad, similares a las llevadas a cabo por los policías locales y, en consecuencia, las pretensiones formuladas por la asociación de vigilantes municipales de Castilla y León estaban convenientemente razonadas y motivadas.

Con relación a ello, indicamos que diversas comunidades autónomas ya habían integrado a los vigilantes municipales en los cuerpos de policías locales (disposición transitoria primera de la Ley 4/2013, de 17 de julio, de Coordinación de las Policías Locales de las Illes Balears y disposición transitoria segunda de la Ley 8/2013, de 12 de septiembre, de Coordinación de Policías Locales de Aragón), sin que ello diera lugar a un incremento del gasto por parte de la Administración pública, quien estaría en disposición de regularizar la nómina de los funcionarios afectados a través de las retribuciones complementarias.

Por consiguiente, la condición de agente de la autoridad de los vigilantes municipales, el desarrollo por éstos de tareas propias atribuidas a los cuerpos de la policía local y su carácter de primera fuerza actuante en las localidades que prestan servicios, muchas de ellas ubicadas en núcleos rurales alejados del rápido apoyo que pudieran recibir de las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado, aconsejaban, sin perjuicio de la decisión final que se adopte, el estudio y

valoración de las propuestas planteadas por la asociación representativa de los intereses de los vigilantes municipales.

En virtud de todo lo expuesto, se remitió a la Consejería de Fomento y Medio Ambiente la siguiente resolución:

"Que por parte del órgano que corresponda de la Consejería de Fomento y Medio Ambiente dotado de competencia en materia de coordinación de policías locales se realicen las actuaciones de estudio y valoración de las cuestiones planteadas en la reclamación de fecha 24 de noviembre de 2014 presentada por la Asociación de Vigilantes Municipales de Castilla y León y, en particular, la reconversión de los vigilantes municipales en agentes de la policía local en condiciones similares a las ya llevadas a cabo en las Comunidades Autónomas de Aragón e Islas Baleares.

Que una vez realizado ese estudio, previa la celebración de una reunión, si así se estimase oportuno, con los representantes de la asociación, y valoradas las circunstancias concretas de cada uno de los ayuntamientos afectados, se remitan las actuaciones al Consejo de Cooperación Local del art. 19 de la Ley 9/2003, de 8 de abril, de Coordinación de Policías Locales de Castilla y León, en su calidad de órgano asesor en materia de policías locales y cauce de participación de los municipios y policías para la coordinación de las actuaciones que les atañen, a fin de que se adopten desde el punto de vista normativo las medidas que procedan sobre el colectivo de vigilantes municipales".

La Consejería de Fomento y Medio Ambiente aceptó nuestra resolución.