ÁREA A

FUNCIÓN PÚBLICA

Expedientes Área 228
Expedientes admitidos..... 89
Expedientes rechazados 29
Expedientes remitidos a otros organismos..... 10
Expedientes acumulados 80
Expedientes en otras situaciones 20

A lo largo del año 2016 las quejas presentadas por los ciudadanos en el Área de Función Pública fueron 228, lo que representa un leve descenso con relación a las 236 presentadas en el año 2015. De ellas, 106 se correspondían con el ámbito de la función pública general, 22 con la función pública docente, 88 con la función pública sanitaria y 5 con la función pública policial, a las que han de añadirse 7 quejas de personal al servicio del Ministerio de Defensa y de la Administración de Justicia y de clases pasivas.

Estos datos, puestos en relación con las quejas presentadas el año 2015, implican que el número de reclamaciones en el año 2016 ha experimentado un descenso en la función pública general (141 reclamaciones en el año 2015), en el apartado de función pública docente (32 quejas tramitadas en 2015) y en el sector de la función pública policial (8 quejas en 2015). Por el contrario, en el ámbito de la función pública sanitaria se ha experimentado un aumento relevante (53 quejas en 2015).

1. FUNCIÓN PÚBLICA GENERAL

De las 106 quejas presentadas en el apartado de función pública general, los sectores que han generado mayor número de reclamaciones han sido los relativos a los procesos de selección de personal (60), en considerable aumento frente a los datos del pasado año 2015 (33), y las quejas presentadas sobre procedimientos de provisión de puestos de trabajo (13, en patente descenso frente a las 59 de 2015).

A continuación, desde el punto de vista cuantitativo, estarían las 6 quejas presentadas en materia de jornada, permisos y vacaciones, en número muy inferior a las 17 quejas tramitadas en 2015 e, igualmente, las 6 quejas en materia de retribuciones (solamente 2 quejas fueron presentadas en este subapartado en 2015).

Finalmente, conviene indicar que 10 quejas figuran sin encaje en ninguno de los subapartados de la función pública general, siendo las más destacables las relativas a la modificación sustancial de las condiciones de trabajo de diversos empleados públicos del Centro de Acogida "El Alba" de León y a la carencia de personal y a la deficiente atención al público en el Servicio Territorial de Agricultura y Ganadería de Zamora.

Por lo que afecta a la función pública general, la colaboración de las administraciones ha sido satisfactoria, tanto en lo que se refiere a la remisión de la información requerida como en lo concerniente a la respuesta a nuestras resoluciones. Como excepción a lo expuesto, cabe significar la inclusión de los Ayuntamientos de Burgos y Vega de Infanzones (León) en el Registro de Administraciones y Entidades no colaboradoras.

En el sector de función pública general, se formularon en el año 2016 29 resoluciones (17 a las administraciones locales y 12 a la Administración de la Comunidad de Castilla y León), siendo 17 aceptadas (1 de ellas parcialmente) y 5 rechazadas. En la fecha de cierre de este informe, no constaba la postura sobre 6 resoluciones (4 dirigidas a corporaciones locales y 2 a la Administración autonómica) y 1 resolución dirigida al Ayuntamiento de Burgos no fue objeto de respuesta a pesar de nuestros reiterados requerimientos, por lo cual nos vimos obligados a archivar el expediente sin conocer la postura municipal.

1.1. Exigencia de curso de prevención de riesgos laborales para el acceso a puestos de trabajo municipales

El motivo de la queja en el expediente **20161647** radicaba en la exigencia a los interesados en el acceso a puestos de trabajo del Ayuntamiento de Santa Cristina de la Polvorosa (Zamora), como requisito imprescindible, de la posesión de un curso o certificado de prevención de riesgos laborales.

En atención a nuestra petición de información, el citado Ayuntamiento nos informó que *"los miembros de la Junta de Gobierno consideraron que las personas contratadas por el Ayuntamiento deberían estar en posesión de la justificación de haber realizado un curso de prevención de riesgos laborales, en caso contrario deberían realizar este curso, suponiendo un gasto adicional para el Ayuntamiento, ya que como empresa debería financiar el coste del mismo".*

Asimismo, se precisaba en el informe que *"es la primera vez que se exige este requisito, ya que actualmente los trabajadores han de realizar un curso de prevención de riesgos laborales. Algo que anteriormente no se exigía".*

A la vista de lo informado, valoramos si la decisión de exigir la acreditación de haber asistido a un curso de prevención de riesgos laborales a los aspirantes a las contrataciones, fundamentada en la finalidad de evitar gastos adicionales al Ayuntamiento, era conforme al ordenamiento jurídico.

Valorada la normativa vigente en materia de función pública, la única conclusión posible era que la exigencia a los interesados al acceso a puestos de trabajo en las Administraciones públicas de la acreditación de un curso de prevención de riesgos laborales podría ser contraria a derecho.

En primer lugar, debe tenerse en cuenta que los requisitos generales establecidos en el art. 56.1 TRLEBEP para poder participar en los procesos selectivos no incluyen la posesión de una acreditación formativa en prevención de riesgos laborales. A tenor de lo establecido en este art. 56, el establecimiento del requisito de acreditación formativa en materia de prevención de riesgos laborales no tiene apoyo legal ni como requisito general ni como requisito específico, ya que en este último caso tendría que estar relacionado con las tareas concretas del puesto de trabajo convocado y no, de manera genérica e indiscriminada, con todas las contrataciones de personal que realice el Ayuntamiento.

Por otra parte, señalaba el Ayuntamiento en su informe que no se había limitado a ninguna persona el acceso a los puestos a ocupar, lo cual significaba, bien que todos los interesados habían aportado la acreditación requerida en las convocatorias, bien que se había admitido a todos los aspirantes, incluso a quienes no aportaron la acreditación, incumpliendo con ello la condición exigida para participar en el proceso selectivo.

Tanto en un caso como en el otro, considerando que, aún incumpliendo el requisito de justificar la realización de un curso de prevención de riesgos laborales, no se habría excluido a ningún aspirante, es indudable que la exigencia de la acción formativa, además de carecer de la motivación jurídica oportuna, podría tener un carácter discriminatorio para los aspirantes, en tanto que algunos podían financiarse dicha formación, mientras que otros no disponían de los medios económicos suficientes para afrontar el pago.

Si a ello se une que por el Ayuntamiento no se precisaba en qué consistía la exigencia del curso de prevención de riesgos laborales acerca de cuestiones como las horas mínimas de formación, los contenidos que tal formación debía integrar, las entidades o empresas

acreditadas para emitir la certificación o la vigencia y la validez de las acciones formativas acreditadas, era claro que el establecimiento en las bases de los procesos selectivos de la exclusión de aquellos aspirantes que no acrediten formación en prevención de riesgos laborales podría constituir una vulneración de los principios constitucionales de acceso al empleo público.

De la lectura del informe, se desprendía que la condición exigida a los aspirantes de estar en posesión de la justificación de haber realizado un curso de prevención de riesgos laborales tenía una motivación económica. Pues bien, este planteamiento, en atención a lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, no es admisible, y ello, porque el derecho de los trabajadores a la protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo con el correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales (art. 14.1), tiene su efectividad en el momento en que el trabajador comienza a prestar sus servicios y se vincula con las circunstancias concretas de desempeño del puesto de trabajo de que se trate, sin que, por lo tanto, pueda exigirse a los interesados que, con carácter previo a su selección, acrediten unos conocimientos de prevención de riesgos laborales.

El deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales, extensible a las administraciones públicas respecto del personal a su servicio, conlleva el derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo, adoptando cuantas medidas sean necesarias, incluida la formación de los trabajadores (art. 15.2), sin que tal deber pueda resultar excepcionado por motivos económicos o de limitación de gasto.

En definitiva, la exigencia de una acreditación de formación en materia de prevención de riesgos laborales a los aspirantes a las contrataciones de personal llevadas a cabo por el Ayuntamiento como requisito de obligado cumplimiento es una exigencia, que —además de originar discriminación entre los aspirantes por sus circunstancias económicas— contraría los principios constitucionales de acceso al empleo público, en cuanto impone a los interesados el cumplimiento de un requisito no previsto en la Ley. Y dicha exigencia no puede ser achacada a la responsabilidad de los aspirantes, puesto que la LPRL establece que el coste económico de la formación en materia de prevención de riesgos laborales bajo ningún concepto recaerá sobre los trabajadores.

La resolución remitida al Ayuntamiento de Santa Cristina de la Polvorosa fue formulada en los siguientes términos:

"Que, para las próximas contrataciones de personal que lleve a cabo ese Ayuntamiento, se proceda a suprimir el requisito preceptivo exigido a los aspirantes de estar en posesión de la justificación de haber realizado un curso en materia de prevención de riesgos laborales".

En la fecha de cierre del Informe no constaba la respuesta del Ayuntamiento a nuestra resolución.

1.2. Titulación requerida en proceso selectivo para la contratación de expertos en información turística

El expediente de queja **20161930** hacía alusión a las bases aprobadas por Resolución de la Alcaldía 341/2016, del Ayuntamiento de Ciudad Rodrigo (Salamanca) para la contratación de tres expertos en información turística y confección de bolsa de empleo temporal para futuras contrataciones y, en concreto, se denunciaba que los licenciados en historia, al contrario de convocatorias anteriores, habían sido excluidos del proceso selectivo, lo cual implicaba una discriminación con los licenciados en historia del arte, que sí habían sido admitidos.

En el informe remitido en respuesta a nuestro requerimiento de información se hacía constar lo siguiente:

Primero. Que el municipio de Ciudad Rodrigo está declarado como conjunto histórico artístico desde el año 1944, por lo que ofrecer un servicio adecuado en las oficinas municipales de información se considera una necesidad urgente e inaplazable, siendo prioritarios el sector, las funciones y la categoría de experto en información turística.

Segundo. De los tres últimos procesos selectivos, en los dos primeros la titulación exigida era la de diplomatura sin especificar cuál. Dada la gran disparidad de las titulaciones de los demandantes, en muchos casos ajenas completamente al puesto ofertado, en la última selección se consideró oportuno establecer una titulación mínima que tuviera relación con el puesto a desempeñar, puesto que no tenía mucho sentido que diplomados en magisterio o en otras especialidades optaran a un puesto de experto en información turística.

Tercero. En las bases aprobadas por unanimidad de los miembros de la comisión informativa de cultura, patrimonio, turismo y festejos de fecha 21 de julio de 2016, se recogía como titulación requerida para participar en el proceso selectivo la posesión de un grado en turismo o la licenciatura en historia del arte, al considerar que eran las titulaciones que más se adecuaban al puesto a desempeñar.

Cuarto. Las tareas llevadas a cabo por los expertos en información turística en los tres procesos selectivos han sido las mismas, esto es, realizar labores de atención al visitante dentro de las funciones genéricas de información sobre los recursos turísticos de la ciudad.

A la vista de lo informado, valoramos si la decisión del Ayuntamiento de otorgar un trato diferenciado a los licenciados en historia frente a los licenciados en historia del arte, respecto al acceso al proceso selectivo de expertos en información turística, era conforme o no al ordenamiento jurídico.

En principio y en abstracto, la Administración es libre, dentro del respeto a la legalidad, para determinar las titulaciones válidas que habilitan para el desempeño de sus puestos de trabajo, tanto para su cobertura temporal como definitiva y, asimismo, para modificar tales titulaciones, siempre y cuando la modificación esté debidamente motivada y tenga vinculación directa e inmediata con los cometidos asignados al puesto de trabajo de que se trate.

La situación expuesta se correspondía con la potestad de autoorganización, que permite a la Administración fijar los criterios de actuación que estime más convenientes para sus intereses, sin perjuicio de que existan otros posibles e igualmente válidos, pero que, por las razones que sean, no han sido los elegidos. Esta potestad, en el caso que nos ocupó, implicaba que el Ayuntamiento tenía la posibilidad de modificar —variando el criterio adoptado en actuaciones anteriores— las titulaciones de acceso a las plazas de expertos en información turística, siempre y cuando la variación de criterio fuera argumentada adecuadamente.

Valorada la motivación expuesta por el Ayuntamiento respecto a los motivos por los que se había otorgado un tratamiento diferenciado a los licenciados en historia frente a los licenciados en historia del arte en las últimas bases para la contratación temporal de tres expertos en información turística, en la que únicamente se mencionaba, como fundamento de la decisión, que se consideró que la licenciatura de historia del arte era más adecuada al puesto de trabajo a desempeñar, concluimos que dicha decisión generaba un trato discriminatorio a los licenciados en historia.

Es cierto que la Administración en virtud de sus facultades organizativas puede introducir un factor de diferenciación entre las distintas titulaciones que resulten aptas para el desempeño de las funciones atribuidas a un determinado puesto, prefiriendo una respecto de otras, pero para que dicha diferenciación sea legítima desde la perspectiva constitucional del derecho a acceder en condiciones de igualdad a la función pública, ha de estar fundada en razones objetivas y en la mejor satisfacción del interés general.

Este razonamiento resultaba de plena aplicación al caso estudiado, ya que la potestad de autoorganización, que concede un amplio margen de configuración al Ayuntamiento para delimitar los puestos de trabajo en la forma que mejor satisfaga el interés general, impide al mismo tiempo establecer requisitos de titulación para el desempeño del puesto de trabajo que entrañen discriminación. Y para el supuesto de los tres expertos en información turística, cuyas tareas consistieron en las últimas convocatorias en realizar labores de atención al visitante dentro de las funciones genéricas de información sobre los recursos turísticos de la ciudad, no se indicaba motivo alguno con base en el cual se resolvió admitir al proceso selectivo a los licenciados en historia del arte y excluir a los licenciados en historia.

Por ello, la decisión de admitir a unos licenciados y excluir a otros, cuando en los dos colectivos concurre el cumplimiento del requisito de idoneidad en relación con las funciones a desempeñar por los expertos en información turística, debía considerarse un ejercicio de la discrecionalidad por parte del Ayuntamiento que podría generar arbitrariedad.

Es más, vistas las bases para la contratación temporal de los expertos en información turística de las dos convocatorias previas a la del año 2016, se constataba que el Ayuntamiento había contemplado el paralelismo e igualdad de trato de las licenciaturas de historia e historia del arte, al otorgar a ambas en el apartado de formación de los baremos de méritos la puntuación de 0,50 puntos, lo que hacía más difícil de justificar aún por qué el año 2016 se había adoptado un criterio diferente en la admisión al proceso selectivo.

En fin, siendo constantes e invariables las tareas asignadas a los puestos de trabajo de expertos en información turística y dada la idoneidad de los licenciados en historia para el desarrollo de las tareas asignadas a los puestos de trabajo, la exclusión de los mismos debía ser dejada sin efecto para la próxima convocatoria en el caso de que se llevase a cabo.

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

> *"Que en las próximas bases para la contratación de expertos en información turística que apruebe ese Ayuntamiento, se proceda a modificar la titulación requerida para la admisión al proceso selectivo, otorgando igualdad de trato a los licenciados en Historia y a los licenciados en Historia del Arte".*

Nuestra resolución fue aceptada.

1.3. Bolsa de trabajo de personal laboral

En el expediente **20154171**, el reclamante manifestaba su disconformidad con la gestión de las bolsas de trabajo de personal laboral de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

En este sentido, el autor de la queja señalaba que la normativa reguladora de las bolsas de empleo era discriminatoria, en tanto que únicamente el desempeño de un puesto de trabajo en la Administración autonómica justificaba la renuncia de los integrantes de las bolsas, al contrario de lo que ocurre con los interesados que trabajan en el sector privado o en otra Administración pública.

En atención a nuestra petición de información se recibió un informe de la Viceconsejería de Función Pública y Gobierno Abierto en el que se hacía constar que de los 6392 llamamientos efectuados en el año 2015 a través de las distintas bolsas vigentes de personal funcionario y laboral, se produjeron un total de 326 renuncias por encontrarse el aspirante manteniendo una relación de empleo temporal con una empresa privada y 184 renuncias por mantener el aspirante una relación de empleo temporal con una Administración pública distinta de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

Inicialmente significamos que en el caso concreto objeto de la queja la exclusión del integrante de la bolsa de empleo se ajustaba a la Orden PAT/385/2007, de 9 de marzo, por la que se establece el procedimiento de gestión y funcionamiento 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, para las diferentes categorías profesionales y especialidades en la Administración de la Comunidad de Castilla y León, en tanto que únicamente supone causa justificada de suspensión en la bolsa [art. 4.8 c)] el mantenimiento de una relación de empleo de carácter temporal con la Administración autonómica.

Con independencia de ello, el problema que se exponía por el reclamante y que en el año 2015 afectó, según la información facilitada por la Viceconsejería de Función Pública y Gobierno Abierto, a 510 personas, es que la previsión existente en la normativa autonómica reguladora de las bolsas de empleo, al ser tan restrictiva respecto a las causas justificadas de renuncia por parte de los interesados, generaba la expulsión definitiva de cientos de integrantes de las bolsas de empleo derivadas de procesos selectivos.

Teniendo en cuenta el elevado periodo de tiempo transcurrido desde que se aprobó la normativa, la voluntad de modificar dicha normativa en el marco de la negociación con los representantes de los empleados públicos, la elevadísima vigencia de las bolsas de empleo

debido a la ausencia de convocatoria de procesos selectivos y las muy diferentes circunstancias económicas y sociales que concurren en la actualidad frente a las existentes en el año 2007, manifestamos que resultaba necesario ampliar las causas de renuncia justificada de los integrantes de las bolsas de empleo a aquellos casos en que los interesados, en el momento del llamamiento, estuvieran desarrollando una relación laboral con otra Administración distinta de la Administración de la Comunidad de Castilla y León o con una empresa privada.

Realizado un seguimiento de las bases reguladoras de distintas bolsas de empleo en el ámbito territorial de la Comunidad de Castilla y León, pudimos constatar que, con carácter general, las administraciones gestoras de bolsas de empleo admiten el desempeño de otro contrato de trabajo como causa justificada de renuncia a las ofertas de puestos de trabajo correspondientes a las bolsas.

La evolución de las disposiciones reguladoras de las bolsas de empleo ponía de manifiesto que la expulsión definitiva de los interesados que renuncian a los llamamientos ofertados por los gestores de las bolsas, por estar manteniendo una relación de empleo de carácter temporal con otra Administración o con una empresa privada era una medida desproporcionada y que no se acompasaba con la realidad social y económica.

Dicho de otra manera, los ciudadanos desempeñan las contrataciones temporales a las que pueden tener acceso, tanto en el sector público como en el sector privado, lo cual no debería ser objeto de penalización en los casos de renuncia a los puestos que les pudieran ser ofertados por los gestores de las bolsas de empleo de la Administración de la Comunidad de Castilla y León derivadas de procesos selectivos.

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

> *"Que con la finalidad de evitar la expulsión definitiva de los integrantes de las bolsas de empleo derivadas de procesos selectivos, se proceda en el grupo de trabajo convocado el presente mes de febrero para negociar un nuevo régimen de bolsas de empleo de personal funcionario y laboral a modificar la disposición reguladora de las causas justificadas de renuncia a los puestos o llamamientos ofertados, incluyendo dentro de éstas, el mantenimiento de una relación de empleo de carácter temporal con otra Administración distinta a la Administración de la Comunidad de Castilla y León o con una empresa privada, siempre y cuando la circunstancia se acredite debidamente".*

La Consejería puso de manifiesto a esta institución que daría traslado de nuestra resolución al grupo de trabajo que estaba abordando el estudio del nuevo régimen de bolsas de empleo de personal funcionario y laboral.

1.4. Concurso de traslados para agentes medioambientales

En el expediente **20160738**, reiterando lo expuesto en el expediente **20150675**, se denunciaba el incumplimiento reiterado de la periodicidad anual de la convocatoria de concurso de traslados para el personal funcionario del cuerpo de ayudantes facultativos, escala agentes medioambientales.

En atención a nuestra petición de información se recibió un informe de la Viceconsejería de Función Pública y Gobierno Abierto, en el cual se hacía constar que "*no parece oportuno convocar nuevos concursos de traslados porque todos los esfuerzos deben ir dirigidos a convocar un solo proceso de provisión de puestos, abierto a todos los cuerpos y escalas*".

En la fecha de tramitación de la queja cabía admitir —por motivos de oportunidad— que resultaba conveniente aprobar las relaciones de puestos de trabajo de personal funcionario con carácter previo a la convocatoria de concursos de traslados, la cual, entendíamos, se trataría de la modalidad de concurso abierto y permanente.

Ahora bien, sentado lo anterior, las previsiones de aprobación de las distintas medidas organizativas (estructuras orgánicas, aprobación del catálogo de puestos tipo y de las relaciones de puestos de trabajo), de conformidad con los plazos establecidos en las disposiciones finales primera y segunda del Decreto 33/2016, de 22 de septiembre, en materia de elaboración y aprobación de estructuras orgánicas de la Administración de la Comunidad de Castilla y León y de elaboración de las relaciones de puestos de trabajo, nos hacían pensar que, habiéndose formulado ya la propuesta de convocatoria por la Consejería de Fomento y Medio Ambiente, la efectividad de la convocatoria del concurso de traslados requerido por el promotor de la queja no iba a tener lugar a corto, y, probablemente, tampoco a medio plazo.

En efecto, habiendo entrado en vigor el citado Decreto el día 27 de septiembre de 2016, se establece un plazo de tres meses para la aprobación de las órdenes de desarrollo de las estructuras orgánicas de las delegaciones territoriales y, una vez aprobadas tales órdenes de desarrollo, se establece un nuevo plazo de seis meses para la aprobación de las relaciones de puestos de trabajo del personal funcionario de dichas delegaciones territoriales. La adición de dichos plazos va a suponer que, como mínimo, la convocatoria del concurso no vaya a tener lugar hasta el verano de 2017.

Ello, unido al transcurso de más de diez años desde la última convocatoria de un concurso de traslados completo para el personal funcionario del cuerpo de ayudantes facultativos, escala agentes medioambientales, nos llevó a concluir que siendo razonable que la aprobación de las relaciones de puestos de trabajo tuviera lugar con anterioridad a la convocatoria del concurso, resultaba necesario abreviar al máximo los plazos establecidos en el Decreto 33/2016 a fin de que el concurso, tras el sistemático incumplimiento de la periodicidad anual de las convocatorias de concursos para personal funcionario de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, pudiera ser convocado.

Finalmente, indicamos que debían agilizarse las actuaciones tendentes tanto a aprobar la nueva normativa reguladora del sistema de concurso abierto y permanente para el personal funcionario, como a implementar la aplicación informática que servirá de base a la gestión de los procesos de provisión de puestos de trabajo, y ello, en el caso que nos ocupa, con la finalidad de que el personal funcionario de la escala de agentes medioambientales que no ha podido concursar en los últimos años no se vea postergado en la selección de destinos vacantes por los aspirantes que superen el proceso selectivo contenido en la oferta de empleo público de la Administración de la Comunidad de Castilla y León para el año 2016.

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

> *"Que se agilicen las actuaciones tendentes a posibilitar la convocatoria del concurso abierto y permanente del personal funcionario del Cuerpo de Ayudantes Facultativos, Escala Agentes Medioambientales, a la mayor brevedad posible y, en todo caso, en el año 2017".*

La Resolución fue aceptada.

1.5. Complemento de prestación económica en caso de incapacidad temporal

En el expediente **20153997** se hacía alusión a un funcionario, que padece desde hace varios años la enfermedad de Lupus Eritematoso Sistémico (LES) y que, a consecuencia de ello, se ve obligado a no acudir a su puesto de trabajo en numerosas ocasiones.

Dicho trabajador ha estado reiteradamente en situación de incapacidad temporal, lo cual le ha ocasionado el descuento en nómina de una cantidad considerable de dinero con graves repercusiones económicas.

A tenor de lo expuesto y dada la excepcionalidad de la situación, en la que concurre la cronicidad de la patología y la administración de un tratamiento idéntico al que se aplica a los

enfermos oncológicos, el reclamante consideraba que el citado funcionario debería percibir, en tanto se prolongase su incapacidad temporal, el 100% de las retribuciones que viniera disfrutando en cada momento.

En atención a nuestra petición de información se recibió un primer informe en el cual se hacía constar que en cumplimiento de lo establecido en el art. 69 de la Ley 1/2012, de 28 de febrero, de Medidas Tributarias, Administrativas y Financieras, se establece una diferencia en cuanto a la posible complementación de las prestaciones por incapacidad temporal en atención al carácter común o profesional de la contingencia generadora de la incapacidad temporal.

Así, por lo que se refiere al objeto de la queja, en los supuestos derivados de contingencias comunes, la regla general es la de que solo opera la complementación hasta el 100% de las retribuciones durante todo el periodo de duración de la incapacidad en los casos de hospitalización e intervención quirúrgica y en los procesos que impliquen tratamientos de radioterapia y quimioterapia y así viene reflejado en la Instrucción de 19 de diciembre de 2012, de la Viceconsejería de Función Pública y Modernización, por la que se establecen criterios para la complementación de la prestación económica en la situación de incapacidad temporal de los empleados públicos al servicio de la Administración de la Comunidad de Castilla y León y de sus organismos autónomos.

Con posterioridad, se recibió un segundo informe de la Viceconsejería de Función Pública y Gobierno Abierto, en el cual se manifestaba que en el acuerdo marco de 29 de octubre de 2015, suscrito con las organizaciones sindicales CSIF, UGT y CCOO, por el que se recuperan derechos de los empleados públicos y se fijan las prioridades en materia de función pública para la legislatura 2015/2019, se recoge la petición dirigida al Gobierno de la Nación de restablecer el pago del 100% de las retribuciones a los empleados públicos durante las bajas laborales.

En el caso estudiado, se planteaba la posibilidad de establecer el complemento que alcance, como máximo, el 100% de las retribuciones que se vinieran disfrutando en cada momento por el empleado público afectado, en aquellos supuestos de contingencias comunes con relación al listado de enfermedades graves enumeradas en el anexo del RD 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y el desarrollo, en el sistema de la seguridad social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave (entre dichas enfermedades, consta expresamente la patología citada por el autor de la queja).

Sin ánimo de exhaustividad, indicamos que diversas comunidades autónomas (entre otras, Aragón y Extremadura), ya desde el año 2013 vienen abonando a los empleados públicos

el complemento de incapacidad temporal en los casos de enfermedades graves del RD 1148/2011, de 29 de julio. Dentro del territorio de nuestra Comunidad Autónoma, se citaron como ejemplos la Diputación de Salamanca y la Universidad de León.

Como última referencia, se citó la Resolución de 22 de diciembre de 2015, de la Dirección General de Relaciones con la Administración de Justicia del Ministerio de Justicia, que en su punto 4 incluye como supuesto excepcional de percepción del 100% de retribuciones en caso de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, el supuesto de "otras enfermedades graves y/o sujetas a declaración obligatoria", entendiendo por tales los procesos patológicos susceptibles de ser padecidos por adultos que estén contemplados en el anexo I del RD 1148/2011, de 29 de julio, e incluyendo también dentro de este apartado las cardiopatías isquémicas y las enfermedades recogidas en los anexos II y III del RD 2210/1995, de 28 de diciembre, por el que se crea la Red Nacional de Vigilancia Epidemiológica.

Admitiendo que lo más deseable sería que por parte del Gobierno de la Nación se aprobara la normativa básica oportuna para restablecer el pago del 100% de las retribuciones a la totalidad de empleados públicos de las distintas administraciones durante las bajas laborales, con independencia de que las mismas deriven de contingencias profesionales o de contingencias comunes, consideramos que, sin perjuicio de ello, la Comunidad de Castilla y León estaba en condiciones de incluir con carácter inmediato las enfermedades graves enumeradas en el RD 1148/2011, de 29 de julio, dentro de los supuestos excepcionales de complementación, siguiendo el criterio que ya estaban aplicando diversas administraciones.

En virtud de lo expuesto, formulamos la siguiente resolución:

"Que, en tanto se procede por el Gobierno de la Nación a restablecer el pago de la totalidad de retribuciones a los empleados públicos en los casos de incapacidad temporal, se lleven a cabo cuantas actuaciones resulten oportunas a fin de incluir dentro de los supuestos excepcionales de reconocimiento de complemento de incapacidad temporal, hasta un máximo del 100% de las retribuciones que se vinieran disfrutando en cada momento, los casos de enfermedades graves contempladas en el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y el desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, siempre y cuando la enfermedad sea acreditada mediante el correspondiente informe médico".

La Consejería de la Presidencia no aceptó la resolución.

2. FUNCIÓN PÚBLICA DOCENTE

Las quejas presentadas en el año 2016 fueron 22, experimentándose un descenso respecto a las 32 quejas presentadas el año 2015. De ellas, el mayor número han correspondido a las materias de sistemas de selección (4, en claro descenso frente a las 12 quejas de 2015), provisión de puestos de trabajo (3 en 2016, en cifra similar a las 4 presentadas en 2015) y acoso laboral (también 3, no constando ninguna queja presentada sobre esta problemática en 2015).

En este ámbito de la función pública, se formularon 2 resoluciones a la Consejería de Educación, siendo una de ellas aceptada y la otra rechazada.

La colaboración prestada por la Consejería de Educación a los requerimientos practicados en la tramitación de expedientes del sector de la función pública docente continúa siendo plenamente satisfactoria.

2.1. Convocatoria de concurso de méritos para la provisión en comisión de servicios de puestos en centros docentes militares

El autor de la queja en el expediente **20154212** aludía a la resolución de 25 de mayo de 2015, de la Dirección General de Recursos Humanos de la Consejería de Educación, por la que se convocaba concurso de méritos para la provisión, en comisión de servicios, durante el curso 2015/2016, de determinados puestos para impartir las enseñanzas de formación profesional de grado superior en los centros docentes militares de formación de suboficiales de las fuerzas armadas de León, Segovia y Valladolid.

El reclamante manifestaba que las bases de la convocatoria eran contrarias a derecho, ya que otorgaban preferencia en la asignación de los puestos a quienes solicitaban prórroga en las comisiones de servicios que venían desempeñando en cursos anteriores, lo cual suponía un incumplimiento de los plazos máximos establecidos para las comisiones de servicios, tanto en la normativa estatal como en la normativa autonómica.

El objeto central de la queja radicaba en la prioridad absoluta otorgada —con independencia de la puntuación asignada por la comisión de selección— a los aspirantes que solicitaban la prórroga de la comisión de servicios que habían venido disfrutando en cursos anteriores, siempre y cuando concurriera la doble circunstancia de continuidad del puesto ocupado en comisión de servicios en el curso escolar y de falta de emisión de informe desfavorable en lo que al desempeño de funciones se refiere.

La convocatoria del concurso de méritos objeto de la queja se correspondía con el convenio de colaboración suscrito el día 24 de marzo de 2015 entre el Ministerio de Defensa, el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte y diversas Comunidades Autónomas para la impartición de enseñanzas de formación profesional de grado superior en los centros docentes militares de formación de suboficiales de las fuerzas armadas. En dicho convenio, la cláusula quinta realiza una referencia genérica a la sujeción del personal a los derechos y obligaciones del personal docente de los centros educativos de formación profesional de titularidad de las diferentes comunidades autónomas concernidas, sin que conste mención alguna sobre los condicionantes o requisitos que deben acompañar el proceso de selección del profesorado.

Conforme se desprendía de la relación de funcionarios docentes que estaban desempeñando de forma ininterrumpida las plazas en comisión de servicios, la gran mayoría de ellos había iniciado su prestación en el curso 2012/2013, por lo cual era evidente que las comisiones de servicios incumplían el plazo máximo de un año, prorrogable por otro, establecido en el art. 68 del Decreto 67/1999, de 15 de abril, por el que se aprueba el Reglamento general de ingreso del personal y de provisión de puestos de trabajo de los funcionarios al servicio de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

De este modo, se constató en la convocatoria objeto de la queja, en tanto en cuanto los docentes que desempeñaban los puestos de trabajo tenían el derecho de renovación automática en el caso de persistir la demanda por parte de las autoridades militares, que ello implicaba la imposibilidad material de acceso a los puestos por nuevos aspirantes.

Asimismo, precisamos que la autorización de comisiones de servicios por carácter indefinido en el tiempo, circunstancia que entra en contradicción con la naturaleza de temporalidad de las comisiones de servicios como sistema de provisión de puestos de trabajo en las administraciones públicas, tampoco podía encontrar justificación en una pretendida garantía de continuidad pedagógica de la enseñanza, puesto que tal garantía constituye un argumento aplicable a la totalidad de comisiones de servicios del sector educativo.

En definitiva, aún aceptando que la particularidad de los puestos de trabajo en centros docentes militares pudiera aconsejar la prioridad de la renovación de las comisiones de servicios que se han venido otorgando, el derecho absoluto de los aspirantes que desempeñan los puestos en comisión de servicios a obtener la prórroga automática debería ser objeto de revisión a fin de permitir que los restantes interesados tengan la posibilidad de acceder a los mismos.

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

> *"Que a fin de que las comisiones de servicios otorgadas a los funcionarios docentes se atengan al periodo máximo de un año, prorrogable por otro, contemplado en el art. 68 del Decreto 67/1999, de 15 de abril, por el que se aprueba el Reglamento general de ingreso del personal y de provisión de puestos de trabajo de los funcionarios al servicio de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, y de que otros interesados puedan acceder al desempeño de los puestos para impartir las enseñanzas de Formación Profesional de Grado Superior en los centros docentes militares de formación de suboficiales de las Fuerzas Armadas de León, Segovia y Valladolid, se proceda por la Dirección General de Recursos Humanos, en la próxima resolución de convocatoria del concurso de méritos, a modificar el apartado regulador de los criterios de adjudicación de puestos, dejando sin efecto la prórroga automática en la comisión de servicios a aquellos docentes que llevan desempeñando la comisión por cuarto año consecutivo desde el curso 2012/2013".*

La Consejería de Educación aceptó nuestra resolución, matizando que "*...no obstante, debido a que la normativa legal ampara el dictar normas específicas en el ámbito docente, distintas al régimen general, su materialización debe realizarse de manera gradual a medida que se vaya actualizando el convenio, ya que la posibilidad de concesión de prórrogas, además de estar supeditada a los principios de igualdad, mérito y capacidad y a la planificación educativa e informes favorables del comisionado, pretende dar continuidad al alumnado y estabilidad a los claustros acordes con el interés general*".

2.2. Falta de renovación de comisión de servicios humanitaria

El promotor de la queja en el expediente **20160952** aludía a la denegación de la renovación de la comisión de servicios por motivos humanitarios que un profesor había venido disfrutando desde el año 2010.

En atención a nuestra petición de información se recibió un informe de la Consejería de Educación en el cual se desarrollaban los fundamentos jurídicos que motivaron la desestimación de la solicitud de comisión de servicios, debiendo destacarse el siguiente argumento: "*En este caso se ha tenido en cuenta que el interesado renunció a una vacante obtenida en concurso de traslados en la misma localidad a la que pretende acceder mediante comisión de servicios. Puesto que el propio interesado prioriza la especialidad sobre la localidad, esta Administración considera que su solicitud de comisión de servicios humanitaria responde a*

otra finalidad distinta a la de su concesión, cual es obtener un destino en un centro y especialidad a las que no puede optar en los procesos ordinarios de provisión".

A la vista de lo informado, significamos que la desestimación de la solicitud de comisión de servicios presentada por el funcionario mencionado por el promotor de la queja, estudiados los argumentos jurídicos desarrollados en el informe remitido a esta institución, estaba convenientemente motivada y, en principio, no era reprochable.

Sentada esta conclusión inicial, consideramos que en el supuesto objeto de la queja, siendo indudable que el interesado acreditaba la situación especial de salud que conllevaría la concesión de la comisión de servicios, concurrían diversos factores o circunstancias que aconsejarían valorar la posibilidad de reconsiderar la decisión adoptada y conceder al funcionario docente la comisión de servicios para el curso 2016/2017.

El primer factor citado fue la información transmitida al interesado verbalmente por el negociado de educación secundaria de la Dirección Provincial de Educación acerca de que su renuncia al destino asignado en la convocatoria del concurso de traslados no le perjudicaría en la concesión de la comisión humanitaria.

En segundo lugar, la denegación de la comisión de servicios con fundamento en la participación del solicitante en el concurso de traslados convocado en el curso escolar 2015/2016, en el cual el interesado obtuvo destino en la localidad donde radica su residencia, se ajustaba a derecho.

Ahora bien, siendo claro lo anterior, otros aspectos podían ser valorados en la propuesta a efectuar por la comisión de valoración de las comisiones de servicios, como "la mayor o menor gravedad de la enfermedad o situación alegada" o la mención genérica a "otros aspectos", entre los cuales podría ser tenida en consideración la conveniencia de la continuidad del docente en su centro educativo, a fin de que pudiera seguir desarrollando sus tareas polivalentes en el curso 2016/2017.

El tercer factor sería, en correlación con lo que se acaba de indicar, el estado de salud del interesado, situación incontrovertida, ya que el funcionario había sido beneficiario de una comisión de servicios humanitaria por motivo de enfermedad con continuidad desde el año 2010, aportó diversos informes médicos descriptivos de su estado de salud y no había experimentado mejoría alguna.

También, dentro del apartado genérico de "otros aspectos", el informe emitido por la dirección del centro en el cual el interesado prestó servicios en el curso 2015/2016 contenía diversas menciones explícitas que avalaban la renovación de la comisión de servicios, siendo

especialmente reseñables, como tareas complementarias a las propias de la docencia, la participación del solicitante de la comisión de servicios como mediador en la resolución de conflictos entre el alumnado de bachillerato y en la continuidad del programa de lectura ya iniciado.

La última cuestión valorada radicaba en que la impartición de la docencia en una localidad alejada de aquella en la que está ubicada la residencia del interesado echaría por tierra los progresos realizados con su tratamiento durante los últimos años y acarrearía un perjuicio a los alumnos al no poder desplazarse con normalidad al centro docente, al tener que ausentarse con cierta regularidad debido a la necesidad de asistir a pruebas y consultas médicas.

Entendiendo que las circunstancias expuestas motivarían el reconocimiento excepcional de la comisión de servicios humanitaria, advertimos que la concesión estaría supeditada, en todo caso, a la existencia de vacante determinada, de conformidad con la planificación educativa y a la inexistencia de profesorado con mayor derecho, de acuerdo con las prioridades que se determinasen en las instrucciones que en materia de personal docente dictara la Dirección General de Recursos Humanos para el inicio del curso escolar 2016/2017.

En conclusión, considerando que la gestión por parte de la Dirección General de Recursos Humanos de la solicitud de comisión de servicios presentada por el funcionario había sido correcta, concurrían diversas circunstancias excepcionales que, a pesar de la renuncia total del interesado a su solicitud de participación en el concurso ordinario de traslados, permitían a la Administración acceder a la renovación de la solicitud de la comisión humanitaria que viene desempeñando desde el año 2010, lo cual redundaría tanto en beneficio del funcionario, como en el propio de la Administración y del servicio público educativo.

En virtud de todo lo expuesto, consideramos oportuno formular a la Consejería de Educación una sugerencia en los siguientes términos:

> *"Que en atención a los argumentos expuestos, se valore la posibilidad de reconsiderar la decisión de no acceder a la solicitud de comisión de servicios presentada por el funcionario docente (...) para el próximo curso 2016/2017, siempre y cuando exista plaza vacante de conformidad con lo establecido en el apartado quinto, punto 3, de la Resolución de 22 de marzo de 2016, de la Dirección General de Recursos Humanos de la Consejería de Educación, por la que se convoca la concesión de las comisiones de servicios en atención a situaciones especiales del profesorado de los cuerpos docentes de enseñanzas no universitarias, para el curso escolar 2016/2017".*

La Consejería de Educación contestó a la sugerencia estimando que no veía adecuado seguirla, ya que, además de haber renunciado el funcionario al concurso convocado para el curso escolar 2015/2016, no existía vacante de su especialidad.

3. FUNCIÓN PÚBLICA SANITARIA

Las quejas presentadas en el año 2016 en la función pública sanitaria fueron 88, lo que significa un importante aumento en comparación con las presentadas el año 2015 (53). En este sentido, es importante destacar que dicho aumento se ha debido, fundamentalmente, a la presentación de numerosas quejas idénticas sobre dos asuntos: el primero, la disconformidad con el sistema de contabilización del exceso de jornada al personal estatutario que presta servicios en el hospital "Nuestra Señora de Sonsoles" de Ávila (59 quejas), y el segundo, la legalidad del criterio empleado por la Consejería de Sanidad respecto a la procedencia del abono de trienios en los supuestos de promoción interna temporal (10 quejas).

Los subsectores de la función pública sanitaria en los que mayor número de quejas se han presentado en el año 2016, a tenor de lo expuesto, han sido los de jornada de trabajo, permisos y vacaciones (60, frente a las 10 quejas de 2015), retribuciones (13, en claro aumento sobre las 2 quejas de 2015) y los ámbitos de selección de personal y provisión de puestos de trabajo (6 en ambos casos en 2016, en cifras inferiores a las 9 y 27 presentadas respectivamente en 2015).

En este sector hemos formulado 7 resoluciones a la Consejería de Sanidad, de las cuales 6 fueron aceptadas (una de ellas parcialmente) y la restante rechazada.

La colaboración por parte de la Consejería de Sanidad en la tramitación de quejas relativas a la función pública sanitaria ha sufrido una mejora reseñable respecto a lo expuesto en anteriores Informes.

3.1. Convocatoria de concurso de traslados (licenciados especialistas de área de urología)

El autor de la queja en el expediente **20154324** denunciaba la falta de convocatoria de concurso ordinario de traslados para los licenciados especialistas de área de urología desde el año 2007, lo cual, al no haberse desarrollado aún la modalidad de concurso abierto y permanente para el personal estatutario fijo, le imposibilita acceder a una plaza en la localidad donde tiene ubicada su residencia.

En atención a nuestra petición de información se recibió un informe de la Consejería de Sanidad en el cual se hacía constar que la Gerencia Regional de Salud de Castilla y León

estaba tramitando tres convocatorias de concursos para la provisión de plazas de médicos y enfermeros y tenía la intención de promover convocatorias para otras categorías profesionales, sin concretar la fecha de las mismas.

A la vista de lo informado, muy brevemente recordamos la naturaleza del concurso de traslados, en su calidad de procedimiento de provisión de puestos de trabajo en el Servicio de Salud de Castilla y León y su doble finalidad de garantía del derecho del personal estatutario fijo a la promoción profesional y de instrumento que impide que situaciones provisionales de desempeño de los puestos de trabajo se prolonguen indefinidamente en el tiempo.

En efecto, la Ley 2/2007, de 7 de marzo, del Estatuto Jurídico del Personal Estatutario del Servicio de Salud de Castilla y León, en su art. 8.1 e) contempla el derecho del personal estatutario a la movilidad voluntaria, promoción interna y desarrollo profesional, en la forma que prevean las disposiciones aplicables en cada caso.

En este sentido, es indudable que el citado derecho alcanzará efectividad a través de los procedimientos de provisión de plazas y puestos de trabajo en el ámbito de los centros e instituciones sanitarias del Servicio de Salud de Castilla y León establecidos en la Ley y, con carácter general (art. 35.2) mediante el concurso de traslados, el cual constituye el procedimiento normal de provisión de las plazas vacantes de cada categoría y especialidad, así como en su caso, del mismo nivel asistencial (art. 36.1).

No habiéndose procedido a la fecha a la implantación del concurso de traslados en la modalidad de procedimiento abierto y permanente citada en el art. 37 de la Ley 2/2007, de 7 de marzo, que se concretaría en resoluciones de adjudicación sucesiva y periódica, no cabe duda que un procedimiento normal de provisión de puestos de trabajo es incompatible con la ausencia de convocatorias por periodos que se prolongan indefinidamente en el tiempo y sin expectativa de convocatorias a corto plazo.

Por lo que se refiere a la periodicidad de las convocatorias de concurso del personal estatutario del Servicio de Salud de Castilla y León, no existiendo previsión al efecto en la normativa autonómica, indicamos que el art. 37.2 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud, establece que los procedimientos de movilidad voluntaria se efectuarán con carácter periódico, preferentemente cada dos años, y estarán abiertos a la participación del personal estatutario fijo de la misma categoría y especialidad, así como, en su caso, de la misma modalidad, del resto de los servicios de salud, que participarán en tales procedimientos con las mismas condiciones y requisitos que el personal estatutario del servicio de salud que realice la convocatoria.

En definitiva, la convocatoria del concurso de traslados para el personal estatutario del Servicio de Salud de Castilla y León resulta un instrumento básico y fundamental tanto para garantizar el derecho de los empleados públicos a la promoción profesional como para evitar la prolongación indefinida en el tiempo de figuras provisionales de desempeño de los puestos de trabajo, motivo por el cual resultaba necesario agilizar los trámites conducentes a que la convocatoria del concurso de traslados para las distintas categorías y especialidades (y, en particular, para los licenciados especialistas de área) se convirtiera en realidad.

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

> *«Que, sin más dilación y dado el elevadísimo periodo de tiempo transcurrido desde la última convocatoria de concurso para la provisión de plazas de médicos especialistas, se proceda a realizar cuantas actuaciones se estimen oportunas a fin de convocar el concurso de traslados requerido por el autor de la queja, atendiendo a su naturaleza de "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" (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 Consejería de Sanidad aceptó la resolución, informando que, una vez finalizado el proceso correspondiente a la convocatoria del concurso para la provisión de plazas de enfermeros, el cual, debido a su número, imposibilitaba la realización de otros concursos a la vez, se procedería a evaluar las necesidades existentes para convocar concursos para otras categorías profesionales tanto de personal sanitario como no sanitario.

3.2. Identificación del personal de enfermería de la Gerencia Regional de Salud

El autor de la queja en el expediente **20160231** denunciaba el aumento de agresiones verbales y físicas a los profesionales de la enfermería por parte de los usuarios del servicio de salud.

Según manifestaba el reclamante, esta situación se veía incrementada con la circunstancia de que en las tarjetas identificativas de los profesionales sanitarios, en concreto para el caso de los enfermeros, figuraban el nombre y los apellidos de los mismos, lo cual supone amenazas e insultos hacia su labor profesional e incluso hacia su persona, que podrían derivar posteriormente en posibles denuncias falsas.

En atención a nuestra petición de información se recibió un informe de la Consejería de Sanidad en el cual se manifestaba tener constancia de la controversia expuesta en el escrito de queja a través de una solicitud presentada por el sindicato Satse, en la que se proponía que la tarjeta identificativa de los trabajadores de los centros sanitarios indicase únicamente el número de plantilla o de nómina y la categoría profesional, al menos en los puntos críticos o de mayor incidencia de agresiones.

Dicha solicitud fue abordada en la sesión constitutiva de la sección de agresiones al personal de los centros sanitarios del observatorio de la Comunidad de Castilla y León celebrada el día 18 de febrero de 2015, en la cual el representante de Satse planteó su propuesta. En ese momento, la dirección-gerencia de la Gerencia Regional de Salud manifestó que la solicitud estaba siendo estudiada por la asesoría jurídica para valorar su legalidad.

Con base en el contenido del informe de asesoría jurídica relativo al derecho de los pacientes o familiares a conocer la identidad de los profesionales sanitarios que los han atendido, la Dirección General de Recursos Humanos de la Gerencia Regional de Salud remitió la respuesta a la solicitud del sindicato Satse. En dicha respuesta, se manifiesta básicamente que el deber del personal estatutario de ser identificado por su nombre y categoría profesional por los usuarios del sistema nacional de salud [art. 10 o)] de la Ley 2/2007, de 7 de marzo, por la que se aprueba el Estatuto Jurídico del Personal Estatutario del Servicio de Salud de Castilla y León) implica que la identificación tanto del facultativo como del personal de enfermería responsable ha de ser comunicada a los destinatarios (pacientes, familiares, etc.), los cuales deben tener conocimiento en todo momento de quién es su interlocutor en materia de información asistencial.

A la vista de lo informado por la Consejería de Sanidad y de la documentación aportada por el promotor de la queja, en primer lugar destacamos que la identificación de los profesionales sanitarios, en la doble perspectiva de derecho de los pacientes y usuarios del servicio de salud, por un lado, y deber del personal estatutario de los servicios de salud, por otro, constituye una cuestión incontrovertida y por ello, nada se objetó al informe emitido por la asesoría jurídica sobre el asunto.

Asimismo, reseñamos que la Agencia de Protección de Datos en diversas consultas (entre otros, informes 0666/2008 y 0028/2011) ha avalado la legalidad de la constancia del nombre y de los apellidos en las tarjetas identificativas de los trabajadores que deben llevar visibles mientras ejerzan sus funciones.

Los propios profesionales de la enfermería (Revista Enfermería CyL Vol.7, nº 2, 2015, págs. 50 y ss), en un trabajo suscrito por cinco enfermeros del complejo asistencial universitario de Salamanca, con el título "Identificación del personal hospitalario relacionado con la calidad asistencial al paciente", uno de cuyos objetivos es el de mostrar la necesidad de la identificación del personal sanitario como derecho del paciente, han concluido que la identificación del personal hospitalario, solicitada por el paciente, es necesaria y, además, le aporta más confianza y seguridad conocer el profesional que le está tratando.

Sin embargo, siendo indudable que, con carácter general, no plantea problema la identificación de los profesionales con nombres y apellidos, lo cierto es que, en casos excepcionales y siempre previa motivación adecuada, dicha identificación podría llevarse a cabo sin contener de manera preceptiva tales datos (por ejemplo, como en el caso del Servicio Vasco de Salud Osakidetza, que admite la identificación con los datos a nivel profesional y número de personal), sin que ello conlleve una vulneración de los derechos de los usuarios.

Esta propuesta viene basada en dos circunstancias: en primer lugar, el trabajo anteriormente citado, el cual señala que un 77,6% de los encuestados dice que le aporta mayor seguridad y confianza conocer la categoría de quién le trata, dando mayor importancia en un 85,6% al conocimiento de la categoría profesional de quién le atiende frente a su nombre. Este resultado nos hace deducir que el conocimiento expreso del nombre y apellidos del profesional sería una cuestión secundaria —o, cuando menos, de menor relevancia— desde el punto de vista de las preferencias de los usuarios.

En segundo lugar, la comunicación de 7 de abril de 2015, de la Dirección General de Recursos Humanos de la Gerencia Regional de Salud, que dio respuesta a la solicitud formulada por el sindicato Satse, admitía expresamente la posibilidad de efectuar interpretaciones alternativas del deber del personal estatutario de ser identificados por su nombre y categoría profesional por los usuarios del sistema nacional de salud.

En dicha comunicación, se planteaba "la duda de si sería suficiente con la indicación del nombre sin apellidos de los profesionales de determinados centros o servicios considerados más conflictivos" y se afirmaba que "la Gerencia Regional de Salud se muestra abierta a nuevas propuestas que se enmarquen dentro de la protección de los profesionales frente a las agresiones que sufran en su puesto de trabajo o como consecuencia de la realización del mismo".

Pues bien, teniendo claro que los usuarios deben tener garantizado el derecho a identificar los profesionales que les atienden, parece razonable pensar que en determinados

casos excepcionales, que deberían ser determinados de manera consensuada entre los representantes de la Administración y de las organizaciones sindicales en el ámbito de la sección de agresiones al personal de centros sanitarios y del comité de seguridad y salud, podría prescindirse de la obligación de incluir en las tarjetas identificativas el nombre y apellidos de los profesionales, incluyendo otros datos, como, por ejemplo, el nombre e inicial del primer apellido o el número de plantilla y la categoría profesional del trabajador, como ocurre en el Servicio de Salud del País Vasco, en el cual esta medida se aplica a las unidades de hospitalización de penitenciaría, psiquiatría y consultas infecciosas.

Si bien de una manera implícita, otros centros hospitalarios también admiten la posibilidad de que los profesionales sanitarios excepcionalmente no estén identificados con su nombre y apellidos. Así, la guía del paciente sobre el proceso de hospitalización del hospital "Severo Ochoa" de Madrid, en el apartado de "estancia", señala lo siguiente: "El personal lleva una tarjeta de identificación en la que figura su nombre y categoría profesional. De no ser así, no dude en preguntárselo".

En conclusión, siendo conocedores del derecho de los usuarios del servicio de salud de Castilla y León a conocer el nombre, la titulación y la especialidad de los profesionales sanitarios que los atienden, al mismo tiempo debe tenerse en consideración que, en determinados casos excepcionales, la concreción del nombre y apellidos de los profesionales sanitarios podría poner en grave riesgo su derecho a la protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Y, en este sentido, la flexibilidad del deber de identificación, siempre y cuando venga limitada a los casos excepcionales motivados que se acuerden en el marco de la Sección de agresiones al personal de centros sanitarios del observatorio de la Comunidad de Castilla y León, sería una medida que, no provocando perjuicio alguno a los usuarios, redundaría en una mejor efectividad del derecho de los trabajadores a recibir una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo y, muy probablemente, a reducir el riesgo de agresiones dentro y fuera de su centro de trabajo.

En virtud de lo expuesto, se remitió a la Consejería de Sanidad la siguiente sugerencia:

> *«Que a fin de garantizar el derecho del personal estatutario del Servicio de Salud de Castilla y León a recibir protección eficaz tanto sobre materia de seguridad y salud en el trabajo, como sobre riesgos generales en el centro sanitario o derivado del trabajo habitual (art. 8.1 d) de la Ley 2/2007, de 7 de marzo, por la que se aprueba el*

Estatuto Jurídico del Personal Estatutario del Servicio de Salud de Castilla y León), se proceda, en aquellos casos excepcionales y debidamente motivados que formen parte de los denominados "Puntos críticos con mayor riesgo de incidencia de riesgo de agresión", a flexibilizar, en la manera que se estime más oportuna, la exigencia de incluir el nombre y apellidos en las tarjetas identificativas de los profesionales de la enfermería».

La Consejería de Sanidad aceptó la sugerencia y manifestó que *"se procederá a estudiar la fórmula más oportuna para lograr la flexibilidad del deber de identificación, sin incumplir los mandatos legales referidos y sin provocar perjuicio alguno a los pacientes y usuarios en sus derechos".*

3.3. Solicitud de traslado por causa de salud presentada por un técnico superior de laboratorio

El expediente **20160072**, versaba sobre las reiteradas solicitudes de traslado por causa de salud presentadas por un técnico superior de laboratorio.

El promotor de la queja afirmaba que, a pesar de que la Gerencia Regional de Salud manifestó que buscaría una solución satisfactoria sobre la problemática objeto de la queja, aún no se había podido encontrar dicha solución, y ello, a pesar de que han existido plazas vacantes de la categoría del empleado público interesado en la ciudad en la que reside y de que los informes emitidos por el médico especialista constataban la necesidad de que el empleado público trabajase en un lugar más cercano a su domicilio.

En lo concerniente a la última reclamación presentada por el empleado público, es importante destacar que, con la finalidad de acceder a un puesto de trabajo en la ciudad donde radica su residencia, manifestó su consentimiento expreso a obtener un puesto de trabajo de inferior categoría, lo cual implicaba su disponibilidad a acceder a plazas vacantes no solamente de la categoría de técnico superior de laboratorio, sino de otras categorías distintas.

Desde una perspectiva general vinculada con los derechos constitucionales, debemos partir de que el art. 49 CE establece que los poderes públicos realizarán una política de integración de las personas con discapacidad, a las que ampararán especialmente para el disfrute de los mismos derechos que el resto de los ciudadanos.

Por su parte, el art. 13.8 EA, regulador de los derechos de las personas con discapacidad, establece que "las personas de Castilla y León con algún grado de discapacidad tienen derecho a la igualdad de trato y de oportunidades, a la accesibilidad en cualquier ámbito

de su vida, así como a las ayudas públicas necesarias para facilitar su plena integración educativa, laboral y social".

Asimismo, tal y como se indica en la exposición de motivos del Decreto 83/2008, de 23 de diciembre, por el que se regula el acceso de las personas con discapacidad al empleo público, a la provisión de puestos de trabajo y a la formación en la Administración de Castilla y León, ya desde hace un elevado periodo de años se han adoptado una serie de medidas legislativas estatales que pretenden asegurar la supresión de cualquier discriminación por razón de discapacidad y fomentar el ingreso en la función pública de las personas con discapacidad, entre las que se citan la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, la Ley 53/2003, de 10 de diciembre, sobre empleo público de discapacitados y la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social.

Siendo indudable la necesidad de dotar de efectividad al derecho constitucional al trabajo (art. 35.1 CE) del empleado público y a su derecho a la plena integración en el ámbito laboral reconocido en el Estatuto de Autonomía, tales derechos han de conectarse con su derecho a recibir protección eficaz tanto sobre materia de seguridad y salud en el trabajo, como sobre riesgos generales en el centro sanitario o derivados del trabajo habitual, y a la información y formación específica en esta materia conforme a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

El art. 25 de la citada Ley de Prevención de Riesgos Laborales indica que el empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo y que, a tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

Este marco jurídico-teórico relativo al haz de derechos subjetivos del empleado público debe ser completado con el hecho de que la condición personal de discapacidad, a partir de la entrada en vigor de la Ley 62/2003, implica que los trabajadores afectados por esa condición (condición en el caso concreto objeto de la queja ya conocida por la Administración desde el ingreso del empleado público estatutario en la función pública de la Comunidad de Castilla y León) no pueden ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

Valorando la problemática objeto de la queja, el interesado persistía en situación de incapacidad temporal, no constando el inicio de un expediente de incapacidad permanente.

No habiendo tenido la posibilidad el empleado público de obtener un nuevo destino mediante su participación en concurso de traslados, la búsqueda de una solución a la controversia planteada debería venir a través de una figura de provisión temporal, y en particular, por una comisión de servicios o, sobre todo, por un traslado por causa de salud.

Presumiendo la veracidad de lo informado por la Consejería de Sanidad en cuanto a la inexistencia de plazas vacantes de la categoría de técnico superior de laboratorio en el complejo asistencial de Zamora, es claro que, disponiendo la Administración sanitaria de discrecionalidad para autorizar la comisión de servicios o el traslado por causa de salud de conformidad con lo establecido en los arts. 43.2 y 46.1 de la Ley 2/2007, de 7 de marzo, la opción más viable para garantizar el derecho del empleado público al desempeño del puesto de trabajo en atención a sus condiciones personales sería el traslado por causa de salud del art. 43.

Dicha opción estaría plenamente motivada en el informe de prevención de fecha 20 de febrero de 2014, en el que, de manera paradójica, se informa que el trabajador no es apto para desarrollar la mayoría de las tareas inherentes a su categoría, advirtiendo al mismo tiempo que "el traslado por causas de salud al Complejo Asistencial (...), mejoraría su estado de salud, puesto que permitiría una mejor adecuación de su puesto de trabajo y facilitaría su incorporación al Programa de Entrenamiento en Autonomía Personal del Ayuntamiento propuesto por Salud Mental". Es decir, el informe admite que el trabajador en otro complejo asistencial sí podría desarrollar las tareas de su puesto de trabajo, o al menos, lo haría en condiciones más favorables. Igualmente, los diversos informes aportados por el interesado coinciden, de manera unánime, en la necesidad de articular las actuaciones administrativas que ayuden al trabajador a obtener un puesto de trabajo en la localidad en la cual radica su domicilio.

Como antes indicamos, la última solicitud del empleado público contenía la manifestación expresa de su voluntad para ser trasladado a un puesto de trabajo de inferior categoría, y, con ello, ante la falta de convocatoria de concursos de traslados y dada la presunta inexistencia en los últimos años de plazas vacantes de la categoría de técnico superior de laboratorio en el complejo asistencial ubicado en su localidad de residencia, nada impedía llevar a efecto la previsión contemplada en el art. 43.2 de la Ley 2/2007, de 7 de marzo, del Estatuto Jurídico del Personal Estatutario del Servicio de Salud de Castilla y León: "Con carácter excepcional, en el caso de que no exista puesto de trabajo de la misma categoría profesional compatible con el estado de salud del trabajador, el traslado podrá realizarse a un puesto de

trabajo compatible de inferior categoría, siempre que preste su consentimiento y reúna los requisitos de titulación exigibles".

Por otra parte, como se desprendía de la reclamación presentada ante la Gerencia Regional de Salud por el interesado, no suponiendo la situación de incapacidad temporal un impedimento para que la Administración tramitara su solicitud, parece no justificarse la exigencia al empleado público de incorporación efectiva a su puesto de trabajo (que es, precisamente, la circunstancia que origina la incapacidad temporal del trabajador), cuando es la propia Administración quien puede adoptar las medidas que estime más oportunas con el objeto de que el interesado, finalmente y ante la imposibilidad de obtener un destino por concurso de traslados, acceda a un puesto de trabajo en la ciudad en la que reside.

En fin, simplemente atendiendo a la propuesta formulada en el informe de prevención de trasladar al trabajador por motivos de salud, no solamente se mejoraría su estado de salud, sino también se permitiría al interesado una mejor adecuación de su puesto de trabajo y, en consecuencia, el desempeño del mismo, dando contenido real a los derechos de las personas con discapacidad enumerados en el art. 13.8 EA.

En virtud de todo lo expuesto, emitimos esta resolución:

"1. Que en cumplimiento de lo establecido en el art. 42 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, se proceda a resolver, a la mayor brevedad posible, la solicitud de traslado por razones de salud o mediante comisión de servicios a un puesto de trabajo del Complejo Asistencial (...) presentada en fecha 27 de noviembre de 2015, por el empleado público estatutario fijo (...), de la categoría Técnico Superior de Laboratorio de Diagnóstico Clínico.

2.Que dada la falta de convocatoria de concursos de traslados de la categoría de Técnico Superior de Laboratorio y ante la presunta inexistencia en los últimos años de plazas vacantes de tal categoría en el Complejo Asistencial (...), se proceda a la vista del contenido de los informes médicos obrantes en el expediente administrativo, a garantizar el derecho del empleado público a desempeñar su puesto de trabajo y a recibir protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo (art. 8.1 d) de la Ley 2/2007, de 7 de marzo, del Estatuto Jurídico del Personal Estatutario del Servicio de Salud de Castilla y León), empleando el sistema excepcional de traslado a un puesto de trabajo compatible de inferior categoría previsto en el art. 43.2 del citado texto legal".

La Consejería de Sanidad rechazó la resolución, alegando que no existían plazas de necesaria cobertura en puestos de inferior categoría (auxiliar administrativo y celador) y que, en cualquier caso, evaluados dichos puestos por el servicio de prevención de riesgos laborales, no eran compatibles con el estado de salud del solicitante.

4. FUNCIÓN PÚBLICA POLICIAL

En el ámbito de la función pública policial fueron presentadas 5 quejas en el año 2016, lo que supone un ligero descenso sobre las 8 del año 2015.

En el año 2016 se han formulado 5 resoluciones, 3 dirigidas a la Administración autonómica y 2 a las corporaciones locales, habiendo sido aceptadas 4.

Por lo que se refiere a la colaboración de las administraciones, la tramitación de las quejas sigue desarrollándose satisfactoriamente, exceptuando la deficiente colaboración que nos ha prestado el Ayuntamiento de Miranda de Ebro (Burgos).

4.1. Solicitud de equivalencia de la categoría de agente de la policía local y titulación de formación profesional

El promotor de la queja en el expediente **20153789** solicitaba la equivalencia de la categoría de agentes de la policía local y el título de técnico correspondiente a la formación profesional del sistema educativo, lo cual permitiría a los interesados participar en concursos y pruebas selectivas de otras policías locales y dentro de las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado.

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

Primero. Que la LO 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad establece en su art. 6.2 b) que los estudios de formación y perfeccionamiento de los miembros de las fuerzas y cuerpos de seguridad que se cursen en los centros de enseñanza dependientes de las diferentes administraciones públicas podrán ser objeto de convalidación por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte que, a tal fin, tendrá en cuenta las titulaciones exigidas para el acceso a cada uno de ellos y la naturaleza y duración de dichos estudios.

Segundo. Que el art. 98 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, impone a la Consejería competente en materia de policías locales el deber de promover ante las autoridades educativas competentes

la convalidación del título propio de formación universitaria policial y a la Escuela regional de policía local la homologación de los cursos de especialización y formación continua impartidos tanto por ayuntamientos, como por centros de formación policial y organismos oficiales públicos y privados.

Tercero. No obstante lo anterior, la Administración educativa consideraba que la equivalencia de agente de la escala básica de los cuerpos de policía local al título de técnico correspondiente a la formación profesional del sistema educativo es una cuestión de indudable interés, por lo cual manifestó que se iba a poner en contacto de forma inmediata con la Agencia de Protección Civil a fin de informarles de la actuación iniciada por el Procurador del Común.

A la vista de lo informado por la Consejería de Educación, nos dirigimos a la Consejería de Fomento y Medio Ambiente, la cual remitió un informe en el cual, en resumidos términos, se señalaba que no se había llevado a cabo ninguna actuación encaminada a tramitar la equivalencia de los agentes de policía local al título de técnico correspondiente a la formación profesional del sistema educativo y que no existía previsión de iniciar ningún trámite conducente a la obtención de la citada equivalencia, dado que la Ley 9/2003, de 8 de abril, de Coordinación de Policías Locales de Castilla y León incluye a los agentes de policía local en el subgrupo C1 de los previstos en el Estatuto Básico del Empleado Público, para cuyo acceso ya se requiere estar en posesión del título de bachiller o técnico.

En primer lugar, indicamos que la aprobación de la normativa, en el ejercicio de la competencia exclusiva del Estado (art. 149.1.30 CE) para la regulación de las condiciones de obtención, expedición y homologación de títulos académicos y profesionales, corresponde al ministerio competente en materia de educación, precisando que la propuesta, en el caso de la equivalencia de titulaciones de los cuerpos de la policía local, debe partir de las comunidades autónomas.

Igualmente, significamos que la LO 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, dispone en su art. 6.2 b) que los estudios de formación y perfeccionamiento de los miembros de las fuerzas y cuerpos de seguridad que se cursen en los centros de enseñanza dependientes de las diferentes administraciones públicas podrán ser objeto de convalidación por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, quien, a tal fin, tendrá en cuenta las titulaciones exigidas para el acceso a cada uno de ellos y la naturaleza y duración de dichos estudios.

Este precepto, puesto en relación con el derecho de los miembros de los cuerpos de policía local a una adecuada formación y perfeccionamiento (art. 115.2 del Decreto 84/2005, de

10 de noviembre) y con la necesidad de superar el curso de formación básica impartido por la Escuela regional de policía local, como requisito previo e indispensable a la toma de posesión de los agentes en prácticas como funcionarios de carrera, nos llevó a alcanzar la conclusión citada en la exposición de motivos de la Orden ECD/854/2014, de 21 de mayo, por la que se regula la equivalencia de Agente de la Escala Básica de los Cuerpos de Policía Local de la Comunidad Autónoma de Castilla La Mancha al título de Técnico correspondiente a la formación profesional del sistema educativo (*BOE nº 128, de 27 de mayo de 2014*): "La titulación requerida para el acceso al proceso selectivo de los Agentes de la Escala de los Cuerpos de Policía Local de Castilla La Mancha es igual o superior a la requerida para el acceso a los ciclos formativos de grado medio y la naturaleza de las competencias profesionales que se alcanzan mediante la formación y la duración y organización de esta son coincidentes con lo establecido en la legislación para la titulación con la que se declara su equivalencia, por lo que procede establecer dicha equivalencia entre la categoría de Agente de la Escala de los Cuerpos de Policía Local de Castilla La Mancha y el título de Técnico del sistema educativo".

Ante la discrepancia de criterio manifestada en los informes remitidos por las Consejerías de Educación y Fomento y Medio Ambiente y dados los antecedentes de otras comunidades autónomas, señalamos que resultaba conveniente articular medidas de coordinación a fin de dotar a los nombramientos (categoría agente de la policía local) del alumnado que ha superado el proceso selectivo y el curso de formación teórico-práctica impartido por la Escuela regional de policía local, de la equivalencia genérica de nivel académico con el título de técnico correspondiente a la formación profesional del sistema educativo general, a los efectos de acceso a los empleos públicos y privados y aquellos otros que pudieran corresponder de acuerdo con la legislación vigente.

La resolución remitida a las Consejerías de Educación y de Fomento y Medio Ambiente fue emitida en los siguientes términos:

> *"Que, en el ámbito de las competencias asignadas a las Consejerías de Fomento y Medio Ambiente y Educación, se realicen las actuaciones de coordinación oportunas, a fin de remitir al Ministerio de Educación, Cultura y Deporte la propuesta de aprobación de la normativa que regule la equivalencia de los Agentes de la Policía Local de la Comunidad de Castilla y León al título de Técnico correspondiente a la Formación Profesional del sistema educativo, siguiendo los ejemplos de las Comunidades Autónomas de Cataluña, País Vasco, Navarra y Castilla La Mancha".*

La Consejería de Fomento y Medio Ambiente indicó en su respuesta que aceptaba la resolución y puso de manifiesto que se habían iniciado contactos con la Consejería de

Educación a fin de valorar la posibilidad de equivalencia con algún título de formación profesional del sistema educativo, en base a la titulación exigida para el acceso al proceso selectivo de los agentes de la escala básica de la policía local de Castilla y León y a las competencias profesionales que se alcanzan con la superación del curso de formación básica de policías locales, regulado en la Orden IYJ/42/2009, de 14 de enero, por la que se establece el régimen y programa formativo del curso selectivo de formación básica para policías locales con categoría de agente.

4.2. Solicitud de abono de gastos de desplazamiento por asistencia a acto judicial

El autor de la queja en el expediente **20153967** hacía alusión a un Decreto de la Alcaldía, del Ayuntamiento de Miranda de Ebro (Burgos) por el que se desestimó la solicitud de abono de gastos de desplazamiento presentada por un policía local que prestó servicios en dicho Ayuntamiento hasta el día 31 de enero de 2006, con motivo de la citación que recibió para asistir a una vista oral en los juzgados de Burgos, en calidad de testigo de unos hechos ocurridos cuando prestó servicios para el mencionado Ayuntamiento.

El informe de la Alcaldía remitido hacía constar que, a pesar de que en ocasiones precedentes se abonaron los gastos al funcionario, la aplicación literal de la disposición final primera del RD 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio, determina que, dado que el funcionario ya no pertenece a la plantilla, el Ayuntamiento de Miranda de Ebro no es competente para el abono de los gastos de desplazamiento por asistencia a actos judiciales.

A la vista de lo informado, y teniendo en cuenta que el interesado no había solicitado el abono de los gastos al Ayuntamiento en el que presta servicios en la actualidad (Ayuntamiento de Valladolid), por entender que no es lógico solicitar a una Administración los gastos originados por el trabajo desarrollado en otra, el problema radica en determinar cuál de los dos Ayuntamientos debe hacerse cargo de los gastos originados con motivo del desplazamiento que tuvo que realizar a la ciudad de Burgos para asistir a un juicio.

De la interpretación literal de la disposición final primera del mencionado RD 462/2002, puede concluirse que la Administración que debería abonar a los funcionarios las comisiones de servicio originadas por comparecencias a juzgados en calidad de testigos, con motivo de sus actuaciones profesionales, sería el Ayuntamiento de Valladolid, en tanto que esas comisiones de servicio, según indica el precepto, serán sufragadas con los créditos presupuestarios asignados a la Administración a que pertenezca el personal que los realiza.

Sin embargo, si se atiende al criterio lógico de interpretación del ordenamiento jurídico, sería posible otra conclusión distinta, no solamente porque se corresponde con el criterio seguido en actuaciones precedentes por el Ayuntamiento de Miranda de Ebro, sino también porque parece razonable pensar que la Administración que debe abonar los gastos es la que tiene directa e inmediata relación con los hechos que han generado los gastos de desplazamiento al funcionario. Así pues, si los gastos generados al funcionario se corresponden con una actuación que incumbe única y exclusivamente al Ayuntamiento de Miranda de Ebro, lo lógico es que dichos gastos sean asumidos por este Ayuntamiento y no por el Ayuntamiento en el que el funcionario presta servicios en la actualidad, el cual no guarda relación de tipo alguno con el proceso judicial que generó los gastos.

Por lo tanto, la cuestión planteada se reduce a determinar qué Administración debe hacerse cargo de los gastos del desplazamiento a juicio, lo cual debe ventilarse entre las Administraciones involucradas (el Ayuntamiento en el que presta servicios el interesado en la actualidad y el Ayuntamiento que guarda directa relación con los hechos que dieron lugar a los gastos de desplazamiento), pero no debe afectar a la compensación económica que corresponde al empleado público.

En conclusión, admitiendo que de conformidad con lo establecido en la disposición final primera del RD 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio, resulta dudoso determinar qué Administración ha de abonar los gastos de desplazamiento al funcionario, lo que es indudable es que en todo caso quién no debe soportar los gastos de desplazamiento es el funcionario requerido para asistir a un Tribunal de Justicia con ocasión de hechos acaecidos en el desempeño de sus funciones.

La resolución remitida al Ayuntamiento de Miranda de Ebro se formuló en los siguientes términos:

> *"Que en aplicación del criterio lógico de interpretación del ordenamiento jurídico y dados los precedentes seguidos por ese Ayuntamiento en anteriores ocasiones con el funcionario (...), se proceda, previa acreditación de la denegación de la solicitud por el Ayuntamiento de Valladolid, a abonar al interesado los gastos de desplazamiento ocasionados tras su citación a un acto judicial en la ciudad de Burgos el día 30 de septiembre de 2014, en calidad de testigo, como consecuencia de unos hechos ocurridos mientras prestaba servicios como Agente de la Policía Local para el Ayuntamiento de Miranda de Ebro".*

El Ayuntamiento rechazó nuestra resolución, justificando su cambio de criterio en la interpretación literal de la norma y en el hecho de que "*la asistencia del funcionario a la vista oral con ocasión de hechos acaecidos en el desempeño de sus funciones no determina que esté prestando un servicio para este Ayuntamiento, sino a la ciudadanía en general"*.