

EFICACIA EN EL USO DE LOS RECURSOS HUMANOS DISPONIBLES: PROLONGACIÓN DE LA PERMANENCIA EN EL SERVICIO ACTIVO DEL PERSONAL SANITARIO DE LA GERENCIA REGIONAL DE SALUD DE CASTILLA Y LEÓN

María Eugenia Cobo Gadea

Letrada de la Asesoría Jurídica

Consejería de Sanidad. Junta de Castilla y León

Rebeca de la Fuente Villar

Letrada de la Asesoría Jurídica

Gerencia Regional de Salud de Castilla y León

PALABRAS CLAVE

Plan, ordenación, personal, eficiencia, permanencia, jubilación.

El grave y complicado contexto económico que vivimos en todos los ámbitos y sectores, ha impuesto unos objetivos de déficit público muy estrictos a todas las Comunidades Autónomas, incluida Castilla y León¹. La necesidad de afrontar con éxito este objetivo ha obligado a adoptar medidas de control y restricción del gasto público y de incremento de los ingresos. Dentro del primer grupo se encuentran las que pretenden una más eficaz utilización de los recursos humanos disponibles; en este sentido, y entre otras medidas el Plan Económico-Financiero de Reequilibrio Presupuestario 2012-2014 hace especial

mención, al Plan de Ordenación de Recursos Humanos (en adelante PORH) que, referido al personal que presta servicios en Centros e Instituciones Sanitarias del Sistema Público de Salud, incluye “*la previsión de jubilación a los 65 años de edad*”. De este modo, se pretende garantizar la prestación eficaz y eficiente del servicio público de salud a través de la optimización de recursos humanos y materiales disponibles, garantizando su pervivencia.

La Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud (BOE 17 de diciembre de 2003), aun manteniendo la regulación específica que, respecto del personal estatutario ha existido históricamente, derivada de las especiales características del ejercicio de las profesiones sanitarias y del servicio sanitario-asistencial, así como de las peculiaridades del Sistema Nacional de Salud, deroga el régimen estatutario definido por los tres estatutos de personal -todos ellos preconstitucionales-sustituyéndolo por el marco básico que compone el propio estatuto.

¹ Plan Económico.-Financiero de Reequilibrio Presupuestario 2012-2014 adoptado por la Comunidad de Castilla y León y en el que se recoge el contenido mínimo fijado en el Acuerdo del Consejo de Política Fiscal y Financiera de 14 de septiembre de 2004.

El Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud señala en su artículo 26² que la jubilación se declara al cumplir el interesado los 65 años de edad, estableciendo una serie de supuestos que permiten la prolongación de la permanencia en el servicio activo hasta cumplir los 70 años, siempre que se justifique debidamente la concurrencia de una serie de requisitos. La edad de 65 años que tradicionalmente se ha tomado como referencia para la jubilación, ha sido reformada por la Ley 27/2011, de 1 de agosto, que modifica el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, por lo que todas las referencias a la edad de jubilación forzosa deben atenerse a lo previsto en la mencionada Ley.

De este modo, se perfila un modelo general de jubilación del personal sanitario de los Servicios de Salud que deviene automáticamente al cumplir los 65 años y se prevé la excepción de la prolongación de la permanencia en el servicio activo, siempre que, acumulativamente concurren los siguientes requisitos:

- se solicite voluntariamente.
- se acredite capacidad funcional necesaria para ejercer la profesión o desarrollar las actividades derivadas de su nombramiento.
- Se autorice por el Servicio de Salud correspondiente atendiendo a las necesidades de la organización previstas en el marco de un plan de ordenación de recursos humanos.

2 Art. 26 de la ley 55/2003, de 16 de diciembre: *1. La jubilación puede ser forzosa o voluntaria. 2. La jubilación forzosa se declarará al cumplir el interesado la edad de 65 años. No obstante, el interesado podrá solicitar voluntariamente prolongar su permanencia en servicio activo hasta cumplir, como máximo, los 70 años de edad, siempre que quede acreditado que reúne la capacidad funcional necesaria para ejercer la profesión o desarrollar las actividades correspondientes a su nombramiento. Esta prolongación deberá ser autorizada por el Servicio de Salud correspondiente, en función de las necesidades de la organización articuladas en el marco de los planes de ordenación de recursos humanos. 3. Procederá la prórroga en el servicio activo, a instancia del interesado, cuando, en el momento de cumplir la edad de jubilación forzosa, le resten seis años o menos de cotización para causar pensión de jubilación. Esta prórroga no podrá prolongarse más allá del día en el que el interesado complete el tiempo de cotización necesario para causar pensión de jubilación, sea cual sea el importe de la misma, y su concesión estará supeditada a que quede acreditado que reúne la capacidad funcional necesaria para ejercer la profesión o desarrollar las actividades correspondientes a su nombramiento. 4. Podrá optar a la jubilación voluntaria, total o parcial, el personal estatutario que reúna los requisitos establecidos en la legislación de Seguridad Social. Los órganos competentes de las comunidades autónomas podrán establecer mecanismos para el personal estatutario que se acoja a esta jubilación como consecuencia de un plan de ordenación de recursos humanos.*

Con estos mimbres, y sin perder de vista el carácter básico de esta normativa³, el **artículo 52⁴ de la**

³ Apartado primero de la Disposición Final Primera de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre: **1.** “Las disposiciones de esta ley se dictan al amparo del artículo 149.1.18^a de la Constitución (LA LEY 2500/1978), por lo que las mismas constituyen bases del régimen estatutario del personal incluido en su ámbito de aplicación”.

4 Art. 52 de la Ley 2/2007, de 7 de marzo, del Estatuto Jurídico del personal estatutario del servicio de Salud de Castilla y León, redacción anterior a Decreto-Ley 2/2012. La redacción de este precepto se ha visto modificado en el apartado 5 incorporando la limitación temporal de un año de la autorización, admitiendo la renovación anual hasta cumplir 70 años e incluso la revocación si dejaran de concurrir los requisitos necesarios para la concesión. Por otra parte, también se incluye un párrafo 8 que impone la obligación de resolver la solicitud de prolongación de la permanencia en el servicio activo en el plazo máximo de 2 meses siendo el silencio administrativo de sentido negativo. **La redacción vigente tras promulgación del Decreto-Ley 2/2012** es la siguiente: **1.** *La jubilación puede ser forzosa o voluntaria. 2. La jubilación forzosa se declarará al cumplir el interesado la edad de sesenta y cinco años. El Servicio de Salud de Castilla y León solamente podrá autorizar la prolongación voluntaria en el servicio activo, hasta cumplir los setenta años de edad, cuando los Planes de Ordenación de Recursos Humanos contemplen esta necesidad. 3. En los Planes de Ordenación de Recursos Humanos del Servicio de Salud de Castilla y León, se podrán establecer los mecanismos para que el personal estatutario, que reúna los requisitos establecidos en la legislación de Seguridad Social, pueda acogerse a la jubilación voluntaria anticipada, total o parcial, pudiéndose establecer en los mismos medidas para incentivar esta forma de jubilación. 4. El personal estatutario podrá solicitar voluntariamente, antes de la fecha de cumplimiento de la edad de jubilación forzosa y en los términos que se establezcan en el Plan de Ordenación de Recursos Humanos, la prolongación de su permanencia en servicio activo hasta cumplir, como máximo, los setenta años de edad, siempre que quede acreditado, en la forma que se determine en un Plan de Ordenación de Recursos Humanos, que mantiene la capacidad funcional necesaria para ejercer la profesión o desarrollar las actividades correspondientes a su nombramiento. 5. La prolongación de la permanencia en servicio activo será autorizada por los órganos competentes del Servicio de Salud de Castilla y León, de acuerdo con los criterios y las necesidades que se determinen en el Plan de Ordenación de Recursos Humanos, siempre y cuando se mantenga la capacidad funcional necesaria para ejercer la profesión o desarrollar las actividades correspondientes a su nombramiento. La prolongación de la permanencia en el servicio activo se concederá por un año, pudiendo renovarse anualmente hasta que se cumpla la edad establecida en el apartado 2 del presente artículo.*

No obstante, la prolongación de la permanencia en el servicio activo ya autorizada, podrá dejarse sin efecto en el caso de que dejen de concurrir las circunstancias que resultaron determinantes para su reconocimiento, de conformidad con lo establecido en el presente artículo, en el artículo 26 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud y de acuerdo con los criterios y las necesidades que resulten de aplicación en el correspondiente Plan de Ordenación de Recursos Humanos. 6. La prolongación de la permanencia en el servicio activo podrá solicitarse a tiempo parcial, en el supuesto de que el interesado opte por una jubilación parcial, en los términos y según las necesidades que se establezcan en el Plan de Ordenación de Recursos Humanos, de acuerdo con lo que al respecto establezca la legislación de Seguridad Social. 7. El personal estatutario podrá solicitar la prórroga en el servicio

Ley 2/2007, de 7 de marzo, del Estatuto Jurídico del Personal Estatutario del Servicio de Salud de Castilla y León (BOCYL 14 de marzo de 2007 y BOE de 3 de abril de 2007) se ocupa de la regulación de la jubilación del personal estatutario, sanitario funcionario y sanitario laboral que desempeña sus funciones en Centros e Instituciones Sanitarias del Servicio de Salud de Castilla y León, respecto de éstos dos últimos, en todo aquello que no se oponga a su normativa específica de aplicación, siempre que así lo prevean las disposiciones o los convenios colectivos que les son de aplicación, respectivamente. Este precepto ha sido recientemente modificado por **Decreto-Ley 2/2012, de 25 de octubre, por el que se adoptan medidas urgentes en materia sanitaria (BOCYL 30 de octubre de 2012)** con el fin de dar cumplimiento a las obligaciones que se imponen a la Comunidad de Castilla y León en materia sanitaria en el precitado Plan económico-financiero.

El análisis de la situación actual desde el punto de vista del cambio introducido en el régimen jurídico del instituto de la prolongación de la permanencia en el servicio activo, pone de manifiesto varias cuestiones, a destacar las siguientes:

1. Avanzada edad de las plantillas que implica una disminución de la disponibilidad de los facultativos para la realización de guardias.
2. Estas exenciones imponen la contratación de facultativos que garanticen la atención continuada, lo que supone un incremento de los gastos y precariedad de su situación laboral que dificulta hallar profesionales dispuestos a ser contratados en estas condiciones.

activo cuando, en el momento de cumplir la edad de jubilación forzosa, le queden seis años o menos de cotización para causar pensión de jubilación. La prórroga en el servicio activo será autorizada por el órgano competente del Servicio de Salud de Castilla y León, y no podrá prolongarse más allá del día en el que el interesado complete el tiempo de cotización necesario para causar pensión de jubilación, sea cual sea el importe de la misma. Su concesión estará supeditada a que quede acreditado, en la forma que se determine en un Plan de Ordenación de Recursos Humanos, que el interesado mantiene la capacidad funcional necesaria para ejercer la profesión o desarrollar las actividades correspondientes a su nombramiento. No obstante, la prórroga concedida podrá dejarse sin efecto en el supuesto que quede acreditado que el interesado ha dejado de reunir la capacidad funcional necesaria para ejercer la profesión o desarrollar las actividades correspondientes a su nombramiento. 8. El plazo para resolver y notificar la autorización de la prolongación de la permanencia en el servicio activo será de 2 meses; transcurrido el mismo, sin haberse dictado resolución expresa, el interesado podrá entender desestimada su solicitud de prolongación de la permanencia en el servicio activo.

3. Un activo fundamental del Servicio de Salud de Castilla y León es el talento y profesionalidad de los facultativos con un alto nivel de formación y experiencia.

En este sentido parece lógico considerar que una reforma en esta materia conjuga de un lado, la permanencia durante un breve período de tiempo adicional, una vez alcanzada la edad general de jubilación, en el servicio activo de estos profesionales de gran valor para el Servicio Castellano y Leonés de Salud y, de otro, la incorporación al mercado de trabajo de promociones jóvenes altamente cualificadas y que sufren sobremanera los envites de la crisis económica.

Teniendo en consideración todos estos extremos, en Castilla y León tras la promulgación del Decreto-Ley 2/2012, de 25 de octubre, queda definido un régimen jurídico de la prolongación de la permanencia en el servicio activo más pormenorizado. Se toma como punto de partida el principio general acuñado en varias sentencias del Tribunal Supremo de 15 de febrero, 9 de marzo y 26 de abril de 2012, en virtud de las cuales la prolongación de la permanencia en el servicio activo constituye un derecho del funcionario que no es absoluto sino condicionado a las necesidades organizativas de la Administración y que han de venir predeterminadas en el correspondiente PORH que habiliten su ejercicio.

De este modo, se contempla el automatismo de la jubilación forzosa prevista con carácter general al cumplir los 65 años y la excepción de la prolongación de la permanencia en el servicio activo hasta, como máximo, cumplir 70 años. La prolongación ha de ser solicitada por el interesado antes de cumplir la edad obligatoria de jubilación, siempre que se prevea esta posibilidad en el PORH, siendo autorizada por el órgano competente del Servicio de Salud de Castilla y León, debiendo quedar acreditado el mantenimiento de “la capacidad funcional necesaria para ejercer la profesión o desarrollar las actividades correspondientes a su nombramiento” y de acuerdo con las necesidades que se determinen en el PORH.

La prolongación de la permanencia en el servicio activo será concedida como máximo por un año, sin perjuicio de su renovación anual siempre que se verifique la concurrencia de los requisitos anteriores. De manera que, si se dejasen de cumplir los requisitos expuestos y determinantes para el reconocimiento, puede dejarse sin efecto.

Por último, en el apartado 8 del Art. 52 de la Ley 2/2007, se recoge un plazo máximo de 2 meses para resolver y notificar al interesado la autorización de la prolongación de la permanencia en el servicio activo, siendo el sentido del silencio administrativo negativo⁵.

Se prevé un régimen transitorio en la Disposición Transitoria Primera que toma como punto de inflexión la aprobación del correspondiente PORH. Así, los profesionales sanitarios, funcionarios y estatutarios, al servicio de los Centros e Instituciones Sanitarias de la Gerencia Regional de Salud de Castilla y León que, a la entrada en vigor del Decreto-Ley 2/2012, tuvieran concedida la prolongación de la permanencia en el servicio activo mantendrán *statu quo* hasta la aprobación del aludido PORH. Una vez aprobado y en vigor, finalizarán las prolongaciones concedidas en un plazo de 3 meses salvo que se autorizara su permanencia.

La regulación de la prolongación de la permanencia en el servicio activo se completa, como antes se ha puesto de manifiesto, con la promulgación y entrada en vigor de la **Orden SAN 1119/2012, de 27 de diciembre, por la que se aprueba el Plan de Ordenación de Recursos Humanos en materia de prolongación de la permanencia en el servicio activo y prórroga del servicio activo (BOCYL 31 de diciembre de 2012)**.

Con objeto de aclarar y unificar la tramitación de las solicitudes de prolongación de la permanencia en el servicio activo y de prórroga en el servicio activo de acuerdo con el procedimiento previsto en el PORH, el Director Gerente de la Gerencia Regional de Salud ha dictado la Instrucción 1/DGRH, de 2 de enero de 2013.

En su apartado 1, el PORH realiza un análisis de la situación en materia de prolongación de la permanencia en el servicio activo y prórroga en el servi-

cio activo y sobre el grado de impacto de la edad de jubilación a los 65 años en el Servicio de Salud de Castilla y León.

En lo que respecta al ámbito de aplicación, de conformidad con lo dispuesto en el apartado 2 del PORH aprobado por la Orden SAN/1119/2012, de 27 de diciembre, el presente Plan afecta a todo el personal estatutario que preste sus servicios en Centros e Instituciones Sanitarias de la Gerencia Regional de Salud de Castilla y León. En las Disposiciones Adicionales Primera y Segunda se establece que en materia de prolongación de la permanencia en el servicio activo el PORH es aplicable además al siguiente personal:

- a) El personal sanitario funcionario que preste sus servicios en Centros e Instituciones Sanitarias de la Gerencia Regional de Salud.
- b) El personal sanitario laboral de las Instituciones Sanitarias de Castilla y León en todo aquello que no se oponga a su normativa específica y si así lo prevé el correspondiente Convenio Colectivo que resulte de aplicación⁶.

La Disposición Transitoria Única somete expresamente a la regulación del presente Plan las solicitudes de prolongación de la permanencia en el servicio activo que estén en tramitación en el momento de su entrada en vigor.

En materia de prolongación de la permanencia en el servicio activo el PORH tiene por **objetivo final** la adecuación de los recursos humanos a las necesidades de la actividad de prestación de los servicios sanitarios en orden a una mayor eficacia de aquéllos. El apartado 3 del PORH aprobado por la Orden SAN/1119/2012, de 27 de diciembre concreta los **objetivos** de las medidas contenidas en el PORH en los siguientes:

- Búsqueda de un equilibrio entre la generación de empleo, la necesaria renovación de las plantillas y la estabilidad del mismo.
- Evitar costes añadidos en el ámbito de la Atención Especializada derivados de la disponibilidad decreciente de la plantilla médica para la realiza-

⁵ De acuerdo con lo dispuesto en la normativa anterior, el sentido del silencio administrativo era positivo: el artículo 3 de la Resolución de 12 de abril de 2004 de la Gerencia Regional de Salud de Castilla y León, por la que se dictan normas de procedimiento para la aplicación de la prolongación de la permanencia en el servicio activo y de la prórroga del servicio activo del personal estatutario al servicio de la misma, el órgano competente dictará resolución sobre la prolongación de la permanencia en el servicio activo dentro del plazo de dos meses a contar desde la fecha de entrada en el registro del órgano competente de la solicitud del interesado. Si antes de los quince días previos a la fecha de cumplimiento de la edad de jubilación forzosa el órgano competente no hubiera dictado dicha resolución, se entenderá estimada la solicitud del interesado.

⁶ Artículo 2.3 de la ley 55/2003, de 16 de diciembre del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud y artículo 2.3 de la Ley 2/2007, de 7 de marzo del Estatuto Jurídico del Personal Estatutario del Servicio de Salud de Castilla y León.

ción de guardias –exención de guardias médicas para los mayores de 55 años–, acompañada de las consiguientes solicitudes de actividad sustitutoria.

- Mayor calidad en la prestación del servicio sanitario como consecuencia de una máxima eficiencia en la asignación de los recursos humanos.
- Facilitar el acceso de los profesionales formados por la Gerencia Regional de Salud a sus Centros e Instituciones dependientes.

En cumplimiento de los objetivos fijados por el PORH, como medida específica de ordenación y planificación de recursos humanos, se establece como regla general que la jubilación forzosa se declarará al cumplir el personal afectado los 65 años de edad o, en su caso, la edad de jubilación que corresponda según la normativa vigente.

Sin embargo, con carácter excepcional, el interesado podrá solicitar la prolongación de la permanencia en el servicio activo hasta cumplir, como máximo, los 70 años de edad. Dicha solicitud podrá ser autorizada siempre que quede acreditado que el interesado reúne la capacidad funcional necesaria para ejercer la profesión o desarrollar las actividades correspondientes a su nombramiento, y concurra alguna de las siguientes circunstancias⁷:

- Carencia de personal sustituto.
- Relevancia de las técnicas sanitarias realizadas o de los proyectos de investigación en fase de desarrollo liderados por el solicitante.

Esta excepción a la regla general no será de aplicación al personal que ocupe puestos de trabajo o plazas declarados a extinguir o amortizar, quienes se jubilarán forzosamente a los 65 años o edad de jubilación que corresponda según la normativa vigente.

En lo que respecta al **procedimiento** para la resolución de la solicitud de prolongación de la permanencia en el servicio activo, se distingue una **fase previa de planificación** que tiene por objeto que la Gerencia Regional de Salud conozca con carácter anual la previsión de solicitudes de prolongación de la permanencia en el servicio activo que los interesados podrán formular a lo largo del año siguiente. A estos efectos, las respectivas Gerencias (de Atención

Primaria, de Atención Especializada y de Emergencias Sanitarias) se dirigirán al personal que, prestando servicios en las mismas, vaya a cumplir dentro del año siguiente 65 años o la edad de jubilación que corresponda según la normativa vigente, para que, antes del 15 de octubre, comunique su voluntad de prolongar la permanencia en el servicio activo. Esta comunicación, en ningún caso, sustituirá la obligación de presentar la respectiva solicitud que corresponde a los interesados que deseen prolongar su permanencia en el servicio activo. Una vez recabada esta información, y siempre antes del 25 de octubre de cada año, las Gerencias remitirán a la Dirección General de Recursos Humanos de la Gerencia Regional de Salud una relación del personal que en el año siguiente cumpla la edad de jubilación forzosa, indicando los que han mostrado su intención de solicitar la prolongación de la permanencia en el servicio activo, así como la previsión de su concesión.

La **competencia** para conocer y resolver sobre estas solicitudes de prolongación de la permanencia en el servicio activo corresponde al Director Gerente de la Gerencia Regional de Salud, sin perjuicio de la ulterior delegación de atribuciones en otros órganos inferiores.

El **inicio** del procedimiento se realiza a solicitud del interesado dentro de los 20 días naturales previos a los tres meses anteriores a la fecha en que el mismo cumpla 65 años o la edad de jubilación que corresponda según la normativa vigente.

Una vez presentada la solicitud, la Gerencia en la que presta servicios el interesado comprobará los extremos que se formulan en la misma, y solicitará del Servicio de Prevención correspondiente el **Informe sobre la capacidad funcional** del interesado para ejercer la profesión o desarrollar las actividades correspondientes a su nombramiento. Para la elaboración de este informe, que deberá emitirse en un plazo de 10 días desde su solicitud, el Servicio de Prevención tomará en consideración las características del puesto de trabajo, el actual estado de salud del interesado, así como los periodos de permanencia en incapacidad temporal en los dos años anteriores a la solicitud.

Asimismo, la Gerencia en la que preste servicios el interesado emitirá **Informe justificativo**, que deberá emitirse igualmente en el plazo de 10 días desde su solicitud, en el que deberá estar debidamente motivada la concurrencia o, en su caso, la ausencia, de las circunstancias previstas en los puntos a) y b)

⁷ Puntos a) y b) del apartado 4.1 del PORH aprobado por la Orden SAN/1119/2012, de 27 de diciembre.

del apartado 4.1 del PORH aprobado por la Orden SAN/1119/2012, de 27 de diciembre.

Una vez emitidos dichos informes, la Gerencia en la que presta servicios el interesado deberá remitir el expediente, a través de la Dirección General de Recursos Humanos, a la Comisión Central⁸, acompañando tanto la solicitud del interesado como los mencionados informes. La remisión del expediente deberá realizarse dentro de los 25 días naturales desde la entrada de la solicitud en el registro de dicha Gerencia. La Comisión Central, visto el expediente remitido, deberá formular, en el plazo de 20 días naturales desde la recepción del expediente, **informe-propuesta** que se enviará a la Dirección General de Recursos Humanos para que formule la correspondiente propuesta de resolución.

El Director Gerente de la Gerencia Regional de Salud, a la vista de la **propuesta de resolución** de la Dirección General de Recursos Humanos, dictará **resolución motivada** sobre la prolongación de la permanencia en el servicio activo. El plazo para resolver y notificar la autorización sobre la prolongación de la permanencia en el servicio activo será de 2 meses a contar desde la fecha de entrada en el registro de la solicitud del interesado. Transcurrido dicho plazo, sin haberse dictado resolución expresa, el interesado podrá entender desestimada su solicitud. La resolución deberá notificarse a la Gerencia donde el interesado presta sus servicios, al interesado y al registro de Personal para su anotación preventiva.

Las autorizaciones de prolongación de la permanencia en el servicio activo se concederán por un periodo inicial de un año, que se podrá renovar a petición del interesado, por periodos anuales, siempre que subsistan las circunstancias que dieron lugar a su concesión y bajo los criterios contenidos en el PORH. Las **prórrogas** sucesivas de prolongación de la permanencia en el servicio activo deberán solicitarse dentro de los 20 días naturales previos a los tres

⁸ La Comisión Central está compuesta por los siguientes miembros:- El Director General competente en materia de Asistencia Sanitaria o persona en quien delegue, que será su Presidente. - Como Vocales: El Jefe de Servicio competente en materia de Salud Laboral y un Médico de la Inspección Sanitaria, ambos de la Gerencia Regional de Salud, o persona en quien deleguen. - Actuará como Secretario, con voz pero sin voto, un funcionario perteneciente al Grupo A, Subgrupo A1 de la Dirección General Competente en materia de Recursos Humanos.

Le corresponde a la Comisión de Seguimiento la valoración de los informes que le sean remitidos por la Gerencia en la que el interesado presta servicios, así como elevar informe-propuesta a la Dirección General de Recursos Humanos.

meses anteriores a la fecha de finalización de la autorización de la prolongación del servicio activo.

La prolongación de la permanencia en el servicio activo **finalizará** por los siguientes motivos:

- En todo caso, al cumplir el interesado 70 años, debiéndose acordar su jubilación por la Gerencia correspondiente.
- En cualquier momento, a petición del interesado, comunicada por escrito y de forma fehaciente al Director Gerente del Centro en el que presta sus servicios. En estos supuestos, la jubilación será acordada por la Gerencia correspondiente, siendo la fecha de jubilación coincidente con la solicitada por el interesado.
- Cuando resulte acreditado que el interesado ha dejado de reunir la capacidad funcional necesaria. La Gerencia correspondiente solicitará informe del Servicio de Prevención y se abrirá un plazo de 10 días para que el interesado presente las alegaciones que considere convenientes. La Dirección General de Recursos Humanos remitirá el expediente, junto con el citado informe del Servicio de Prevención y, en su caso, las alegaciones formuladas por el interesado, a la Comisión Central para que emita un informe-propuesta, que se enviará a la Dirección General de Recursos Humanos, que elaborará la correspondiente propuesta de resolución. A la vista de ésta, el Director Gerente de la Gerencia Regional de Salud dictará resolución motivada por la que acordará la finalización o mantenimiento de la prolongación de la permanencia en el servicio activo.
- Cuando el interesado solicite la renovación de la prolongación de la permanencia en el servicio activo y se resuelva en sentido negativo o no se dicte la correspondiente resolución en el plazo de 2 meses a contar desde la entrada de la solicitud del interesado en el registro.

Las **prolongaciones** de la permanencia en el servicio activo que estuvieran **autorizadas a la fecha de entrada en vigor del PORH** finalizarán en el plazo de tres meses siguientes, salvo que se dicte resolución expresa motivada – en los 15 días anteriores a la finalización del mencionado plazo de 3 meses- autorizando la prolongación de la permanencia en el servicio activo. A tal efecto, cada Gerencia remitirá, a través de la Dirección General de Recur-

Humanos, a la Comisión Central, dentro de los 15 días siguientes a la publicación del PORH en el BOCYL, una relación del personal que se encuentre en situación de prolongación de la permanencia en el servicio activo, adjuntando, de forma individualizada, informe motivado sobre la concurrencia o no de alguno de los requisitos señalados en los puntos a) y b) del apartado 4.1 del PORH aprobado por la Orden SAN/1119/2012, de 27 de diciembre. La Comisión Central emitirá informe-propuesta individualizada y debidamente motivada sobre el mantenimiento o no de la prolongación de la permanencia en el servicio activo, a la vista del cual la Dirección General del Recursos Humanos podrá llevar a cabo las siguientes actuaciones:

- Elaborar propuesta de mantenimiento de la prolongación de la permanencia en el servicio activo, en los casos en que así proceda.
- Comunicar a la Gerencia respectiva la relación de personal que, por no contar con el informe favorable, no figura en la dicha propuesta de mantenimiento. En este caso, la Gerencia deberá poner en conocimiento del interesado que se procederá a acordar su jubilación forzosa.

A la vista de la propuesta de la Dirección General de Recursos Humanos, el Director Gerente de la Gerencia Regional de Salud acordará el mantenimiento de la prolongación de la permanencia en el servicio activo en los supuestos en que sea procedente.

El PORH extenderá su **vigencia** desde la fecha de su entrada en vigor (1 de enero de 2013) hasta el 31 de diciembre de 2017. Durante el periodo de vigencia, será susceptible de revisión o modificación para adaptarse a las necesidades del personal, en aras de una mayor adecuación de los recursos humanos a las necesidades objetivas de la prestación sanitaria de calidad. Transcurrido el periodo de vigencia, deberá aprobarse un nuevo PORH que se ajuste a la nueva realidad existente, sin perjuicio de que, en tanto no se apruebe el nuevo Plan, se entenderá prorrogado tácitamente el PORH.

El **Sindicato Médico de Castilla y León –SI-MECAL-** ha interpuesto ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo, de Valladolid, del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León Recurso Contencioso-Administrativo para ser seguido por el Procedimiento Especial para la Protección de los Derechos Fundamentales de la Persona, regulado en el Capítulo I del Título V de la Ley 29/1998, de 13 de

julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa (artículos 114 a 122 bis), contra la *Orden SAN 1119/2012, de 27 de diciembre, por la que se aprueba el Plan de Ordenación de Recursos Humanos en materia de prolongación de la permanencia en el servicio activo y prórroga del servicio activo*, por considerar que dicha Orden está vulnerando los derechos fundamentales contenidos en el artículo 23.2 de la Constitución Española (en adelante, CE), puesto en relación con el artículo 103.3 de la CE, así como en el artículo 14 de la CE, puesto en relación con el artículo 35 de la CE, de médicos funcionarios de carrera y médicos estatutarios propietarios de acceder a las funciones públicas que les corresponden y conservar el cargo público que ocupan con la extensión que marca el artículo 67.3 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. El referido Sindicato entiende que el Plan impugnado, que no ha sido apoyado por ninguna de las seis Centrales Sindicales presentes en la Mesa Sectorial de Negociación, no cumple los requisitos legales mínimos exigibles y que su aplicación implica la expulsión forzosa del personal afectado del Sistema de Salud y de la Función Pública. Asimismo considera que el punto 7 del PORH, que regula la finalización de las prolongaciones de la permanencia en el servicio activo autorizadas a la fecha de entrada en vigor del citado Plan, supone una auténtica expropiación de derechos adquiridos contraria a lo dispuesto en el artículo 9 de la CE. Hasta la fecha, este litigio está pendiente de resolución por el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León.

Por su parte, el **Sindicato CESM Castilla y León –CESMICYL-** ha interpuesto Recurso Contencioso-Administrativo contra la Orden SAN/1119/2012, de 27 de diciembre, solicitando la adopción de la medida cautelar consistente en la suspensión de la ejecución de la citada Orden, alegando la vulneración del principio de legalidad- por cuanto una norma de rango inferior está habilitando la finalización de prolongaciones reconocidas con anterioridad a su entrada en vigor-, la falta de motivación y la ausencia de los requisitos legales exigidos por el artículo 13 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud y por el artículo 12 de la Ley 2/2007, de 7 de marzo, del Estatuto Jurídico del Personal Estatutario del Servicio de Salud de Castilla y León para ser considerado como un auténtico Plan de Ordenación de Recursos Humanos. Asimismo, el Sindicato esgrime que el PORH supone una vulneración del principio de irretroactividad y del artículo 24 de la CE, causando indefensión susceptible de amparo constitucional,

en la medida que mediante el Plan se pone fin a las prolongaciones de la permanencia en el servicio activo ya autorizadas.

A tal respecto, desde la Administración Sanitaria se argumenta que la Orden que aprueba el Plan impugnado no se extralimita de los márgenes marcados por el Decreto-Ley 2/2012, de 25 de octubre, sino que plasma exactamente lo que se dispone en él⁹.

Por otra parte, tanto el artículo 13 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, como el artículo 12 de la Ley 2/2007, de 7 de marzo, disponen que los PORH especificarán los objetivos a conseguir en materia de personal y los efectivos y la estructura de recursos humanos que se consideren adecuados para cumplir tales objetivos, añadiéndose que podrán establecer una serie de medidas específicas sobre determinados aspectos que se enumeran, pero no se impone como obligación la introducción de dicho contenido, sino que el mismo tiene carácter potestativo. El PORH impugnado, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 12 de la Ley 2/2007, determina su ámbito funcional, territorial, temporal de aplicación y, además, recoge las medidas específicas directamente relacionadas con la prolongación de la permanencia en el servicio activo y prórroga en el servicio activo.

Frente a alegación del Sindicato relativa a la retroactividad “in peius”, hay que tomar en consideración las recientes Sentencias dictadas por el Tribunal Supremo, en relación con el PORH en materia de prolongación de la permanencia en el servicio activo y prórroga del servicio activo del Instituto Catalán de la Salud (Sentencia de 24 de octubre de 2012-recurso de casación nº 4462/2011, Sentencia de 7 de noviembre de 2012- recurso de casación nº 4586/2011, confirmando ambas la validez del plan; y la Sentencia de 8 de enero de 2013-recurso de casación 1307/2012).

En el asunto resuelto por la más reciente de estas Sentencias, el recurrente sostiene que el PORH del Instituto Catalán de la Salud no puede ser aplicado porque estaba disfrutando de una prórroga en el servicio activo que estaba autorizada con anterioridad a

la entrada en vigor del nuevo PORH, resultando su mantenimiento en activo un derecho consolidado que debe ser respetado. La Sala Tercera del Tribunal Supremo, en el Fundamento de Derecho Decimocuarto de la Sentencia de 8 de enero de 2013 dictada en el recurso nº 1307/2012 dispone “...*La respuesta a la cuestión planteada en el actual motivo está íntimamente ligada y condicionada por la interpretación que del citado artículo 26.2 de la Ley 55/2003 hemos hecho en nuestra reciente Sentencia de fecha 8 de enero de 2013, dictada en el Recurso de casación nº 207/2012, seguido entre las mismas partes, de ahí que la remisión a los argumentos de la misma, sin necesidad de reiterarlos aquí sea suficiente para la decisión del presente motivo. En los Fundamentos de Derecho Undécimo y Duodécimo de la citada sentencia se aborda la interpretación del art. 26.2 de la Ley 55/2003 en términos que deben darse aquí por reproducidos, que conducen, en síntesis, a la afirmación de que dicho artículo **no establece un derecho incondicionado de prórroga del servicio activo hasta los 70 años; que tampoco establece el que, otorgada la prórroga, ésta debiera alcanzar necesariamente hasta esa edad, ya que la cláusula limitativa de la prolongación en el servicio activo del recurrente en dicha sentencia examinada era conforme a derecho; y que dicha cláusula limitativa no suponía una aplicación retroactiva del PORH al que se refería...***”. En el Fundamento de Derecho Decimoquinto de la mencionada Sentencia, el Tribunal Supremo dispone que “*En cuanto a la alegada aplicación retroactiva del Plan de Ordenación de Recursos Humanos, ... debemos afirmar en primer lugar (reiterando lo ya dicho al respecto en la Sentencia del Recurso de casación 207/2012 antes citada) que **no se aprecia que exista aplicación retroactiva del Plan de Ordenación, pues su aplicación se produce a partir de su entrada en vigor, y en segundo lugar debemos negar que el recurrente según se ha razonado antes tenga un derecho subjetivo a no ser jubilado.***”

En lo que respecta la petición de suspensión de la aplicación de la Orden, cabe señalar, al margen de las recientes Sentencias del Tribunal Supremo, que en ningún caso se produciría un perjuicio de difícil o imposible reparación, ya que en el supuesto de que fuera anulada la orden impugnada, en cualquier caso se pagarían las retribuciones dejadas de percibir a los posibles afectados, así como las correspondientes cotizaciones a la seguridad social, por lo que no se produciría una irreversibilidad de la situación jurídica creada. En este sentido, la Sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, de 5 de julio de 2010,

⁹ El Decreto-Ley 2/2012 modifica el apartado 5 del artículo 52 de la Ley 2/2007, de 7 de marzo, en cuyo último párrafo se dispone que “*No obstante, la prolongación de la permanencia en el servicio activo ya autorizada, podrá dejarse sin efecto en el caso de que dejen de concurrir las circunstancias que resultaron determinantes para su reconocimiento, de conformidad con lo establecido en el presente artículo, en el artículo 26 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud y de acuerdo con los criterios y las necesidades que resulten de aplicación en el correspondiente Plan de Ordenación de Recursos Humanos*”.

dictada en el recurso de apelación nº 38/2010 interpuesto contra un auto que acordaba la suspensión de la resolución del Servicio Cántabro de Salud por la que se denegaba a un facultativo la prolongación de la permanencia en el servicio activo, señala que la irreversibilidad del perjuicio no es absoluta pues, aun reconociendo el valor moral que su ejercicio comporta para el profesional, su contenido económico puede ser compensado; sin embargo, la pérdida del ejercicio profesional para el particular pugna con el interés general de la asistencia médica global que inicialmente parece exigir una disponibilidad mayor en la realización de guardias de atención continuada de las que están exentos los facultativos mayores de 55 años que realizan una actividad sustitutoria -conocida como módulos de atención continuada- pero que implica un mayor coste económico y organizativo para el Servicio Cántabro de Salud, máxime cuando la regla general es la de la jubilación forzosa a los sesenta y cinco años aunque haya una posibilidad excepcional de permanencia hasta los setenta años sujeta a valoración y motivación por la propia Administración sanitaria. Por lo expuesto, deniegan la medida cautelar solicitada y concedida por el auto apelado.

Por otro lado, la aplicación del Plan tampoco perjudicaría el sistema público de salud, ya que en él se prevé que a los profesionales que realicen técnicas sanitarias especiales o lideren proyectos de investigación relevantes que estén sin finalizar, se les pueda autorizar la prolongación de la permanencia en el servicio activo. Además, los profesionales que, en su caso, tengan que sustituir a los que se jubilen, estarán perfectamente cualificados para desempeñar su trabajo en iguales condiciones que los anteriores.

A la vista de las alegaciones de las partes, la Sección Primera de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de Valladolid, del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León ha dictado el Auto nº 148, de 18 de marzo de 2013, en la Pieza Separada de Medidas Cautelares nº 193/2013, mediante el cual procede a la denegación de la medida cautelar de suspensión del PORH impugnado, al considerar que dicho Plan, “con carácter general, encuentra su cobertura en el Decreto-Ley 2/2012, que aunque solo fuera por aplicación del principio de legalidad nos vincula en este procedimiento incidental...” y que “puede entenderse que no se dan los presupuestos que son requeridos para apreciar una nulidad radical del Plan que pueda justificar la adopción de la medida cautelar suspensiva interesada, desde la óptica del “*fumus boni iuris*”, y teniendo en cuenta lo que posteriormente se expresa sobre la posible resarcibilidad de

los perjuicios derivados de la ejecutividad del Plan de Empleo.

Desde la óptica de los perjuicios ha de decirse que, en la ponderación de intereses inherente a la adopción de esta medida cautelar, no puede entenderse que por el juego de la ejecutividad del Plan se haga perder la finalidad legítima al recurso, y ello porque si sopesamos los perjuicios derivados de dicha ejecutividad o de su suspensión, hemos de inclinarnos por el juego ordinario de dicha ejecutividad –que se ve reforzado al encontrarnos en el ámbito de una disposición de carácter general, que como principio general demanda su vigencia-, teniendo en cuenta que los reiterados perjuicios derivados de la falta de ejercicio de la función pública siempre serán susceptibles de compensación a través de las pertinentes indemnizaciones, dada la solvencia de la Administración. ”

Tampoco faltan los **recursos planteados individualmente** por los facultativos afectados por la finalización de la prolongación de la permanencia en el servicio activo de forma automática a los 3 meses de la entrada en vigor del PORH. Con carácter general, los Juzgados de lo Contencioso-Administrativo de las distintas provincias de la Comunidad Autónoma de Castilla y León están denegando las medidas cautelares –*inaudita parte*- y las medidas cautelares solicitadas consistentes en la suspensión de la ejecución de las Resoluciones¹⁰ del Director Gerente de la Gerencia Regional de Salud por la que se declara a los recurrentes en situación de jubilación forzosa. Así, por ejemplo, citamos el Auto de 2 de mayo de 2013, dictado por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 2 de Burgos, en la Pieza de Medidas Cautelares nº 70/2013, que deniega la medida cautelar solicitada por no concurrir las circunstancias legal y jurisprudencialmente exigidas para la misma, al disponer que “*La parte demandada alega, en relación con el periculum in mora que sin la suspensión el recurrente será jubilado el día 1 de abril de 2013 y que, por lo tanto, la sentencia siempre será dictada con posterioridad a dicha fecha, por lo cual se habrá frustrado su legítimo derecho a continuar ejerciendo sus funciones sin que el mismo se vea satisfecho por el cobro de la retribución correspondiente porque se le habrá impedido seguir ejerciendo el derecho a su*

10 En realidad, no se trata de Resoluciones dictadas por el Director Gerente, sino de comunicaciones acerca de la finalización de la prolongación de la permanencia en el servicio activo que se producen automáticamente en virtud de lo dispuesto en el apartado 7 del PORH, por el transcurso del plazo de 3 meses desde su entrada en vigor, cuando no se ha autorizado la prolongación mediante resolución expresa.

profesión que ha sido consustancial a su vida durante decenas de años. A la hora de resolver, tal y como se señaló en la resolución a anterior, debe decirse que el perjuicio que la actora pone de manifiesto ya se ha producido o debió haberse producido y, no obstante, el mismo no es irreparable sino que los daños son fácilmente resarcibles económicamente y desde luego, el perjuicio que pueda causarse a una persona que lleva décadas ejerciendo una profesión por el hecho de que se le suspenda en el ejercicio de su vocación, incluso durante un año o un año y medio es, insuficiente como para superar la ponderación del mismo en relación con el interés público protegido y en todo caso igualmente resarcible por vía de una indemnización. Respecto del hecho alegado de que no hay sustituto para su puesto, lo cual puede causar un perjuicio para el servicio, decir que dicha alegación de que la jubilación del recurrente puede causar un perjuicio para los pacientes no pasa de ser una mera alegación sin prueba alguna del perjuicio.... Habida cuenta de la falta de periculum in mora bastante, el fumus boni iuris no puede entrar a ser valorado y la medida cautelas desestimada.”

De forma excepcional, y estando pendiente de resolución respecto de la medida cautelar una vez oída a la Administración demandada, el Auto dictado el 2 de abril de 2013, por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 1 de Burgos, en el Procedimiento Abreviado, pieza cautelarísima nº 60/2013, ha acordado la adopción de la medida cautelar urgente solicitada por el recurrente consistente en la suspensión de la ejecutividad de las Resoluciones¹¹ del Director Gerente de la Gerencia Regional de Salud recurridas, por las que se acuerda denegar la prolongación de la permanencia en el servicio activo del recurrente, causando baja por jubilación. Según el Fundamento de Derecho Quinto de la mencionada resolución judicial, “... Hay que tener en cuenta que de acuerdo con el informe emitido el día 10 de enero de 2013 por el Jefe del Servicio de Otorrinolaringología del Complejo Asistencial Universitario de Burgos, donde el recurrente es Jefe de Sección de Otorrinolaringología, se constata la carencia de personal sustitutivo, dado que en dicho servicio se encuentra “como único especialista en oncología de cabeza y cuello y por ende con capacitación para hacerse cargo, no solamente de la realización de las diferentes intervenciones quirúrgicas de dichas patologías (oncológicas) sino lo que nos parece más importante y complejo, el diagnóstico y protocolización de las diferentes opciones médico-quirúrgicas que acompañan a las

mismas,...”. Conforme al Jefe de Servicio de Otorrinolaringología, la jubilación del recurrente le colocaría “en la situación de tener que trasladar a los pacientes oncológicos a otros centros”, lo que, unido al resto de los motivos señalados en el informe transcrito, nos lleva a estimar adecuada la adopción de la medida cautelar urgente solicitada por entender que la efectividad de las resoluciones recurridas pueden causar un perjuicio importante a los intereses generales, materializados éstos en el buen y efectivo funcionamiento del servicio de otorrinolaringología del Hospital Universitario de Burgos en relación con las patologías de oncología de cabeza y cuello.”.

Tras este breve repaso jurídico de la figura de la prolongación de la permanencia en el servicio activo del personal sanitario al servicio de Centros e Instituciones Sanitarias del Servicio de Salud de Castilla y León, como se ha puesto de manifiesto, aún quedan cuestiones pendientes de resolver relativas a su legalidad, siendo los Tribunales de Justicia los que se pronunciarán a este respecto. No obstante, el devenir de los tiempos demostrará si la calidad asistencial ha quedado o no mermada y si, en su caso, se han alcanzado los tan ansiados objetivos de ahorro económico, eficiencia y eficacia.

11 Ver nota al pie número 10.