Consejo Consultivo de Canarias

D I C T A M E N 5 5 5 / 2 0 2 4

(Sección 2.ª)

San Cristóbal de La Laguna, a 3 de octubre de 2024.

Dictamen solicitado por la Excma. Sra. Consejera de Sanidad en relación con la *Propuesta de Resolución del procedimiento de responsabilidad patrimonial iniciado por la reclamación de indemnización formulada por (...), por daños ocasionados como consecuencia de un deficiente funcionamiento del Servicio de Recursos Humanos del Servicio Canario de la Salud (EXP. 548/2024 ID)*[*].

F U N D A M E N T O S

I

1. El objeto del presente Dictamen, solicitado el 14 de junio de 2024 (R.E. en el Consejo Consultivo de Canarias 6 de septiembre de 2024) por la Excma. Sra. Consejera de Sanidad del Gobierno de Canarias, es la Propuesta de Resolución de un procedimiento de responsabilidad patrimonial por los perjuicios derivados de un deficiente funcionamiento del Servicio de Recursos Humanos del Servicio Canario de la Salud (SCS).

2. La cuantía de la indemnización que se solicita en este procedimiento, si bien no se ha determinado por el reclamante, se ha cuantificado en informes emitidos a lo largo de la tramitación del procedimiento en 26.678,50 euros o 27.403,46 euros, según se considere la fecha de inicio de los daños. Esta cuantía determina la preceptividad del dictamen, la competencia del Consejo Consultivo de Canarias para emitirlo y la legitimación de la Excma. Sra. Consejera para solicitarlo, según los arts. 11.1.D.e) y 12.3 de la Ley 5/2002, de 3 de junio, del Consejo Consultivo de Canarias, en relación el primer precepto con el art. 81.2, de carácter básico, de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (LPACAP).

---

[*] **Ponente: Sra. Navarro de Paz.**

II

1. El interesado, en su escrito de reclamación presentado el 1 de marzo de 2023, así como en el posterior de reiteración de aquélla, de 12 de julio de 2023 (que, erróneamente, califica de recurso de alzada), expone como hechos en los que funda su pretensión, los siguientes:

«PRIMERO.- El dicente fue llamado a trabajar desde la Gerencia de Servicios Sanitarios del Área de Salud de Lanzarote para incorporarse a trabajar con un contrato de interinidad el 15 de junio de 2022 en el Centro de Salud de Tías.

SEGUNDO.- El mismo día 15/06/2022 se acuerda iniciar expediente sancionador a (...) mediante la resolución 1270/2022 de cara a posible exclusión de la lista de empleo de curriculum, para nombramientos de personal estatutario temporal, correspondiente a la categoría profesional de Pediatra de (...) con vinculación orgánica a la Gerencia de Servicios Sanitarios del Área de Salud de Lanzarote.

TERCERO.- Con posterioridad, por resolución del 7 de diciembre de 2022 se me notifica resolución de la Gerencia de Servicios Sanitarios del Área de Salud de Lanzarote, a cuyo tenor se resuelve:

"PRIMERO.- (...) dejar sin efecto la Resolución (...) de fecha 15 de junio de 2022, con número de registro 1270/2022 de la misma fecha, por la que se inicia expediente de exclusión de la lista de empleo curriculum (...) .

SEGUNDO.- Reestablecer a (...) en el mismo puesto que tenía en la lista de empleo curriculum (...) situándolo como disponible, con fecha de efectos de la firma de la presente."

CUARTO.- (...) no podemos sino estar disconformes con la imposibilidad de retroactividad del nombramiento realizado, y esto por los siguientes motivos:

El nombramiento realizado a favor de (...) el pasado 15 de junio de 2022 era conforme a derecho (...) por lo que dicho nombramiento debe declararse ajustado a derecho y por tanto debe tener efecto vinculante para con la Administración contratante, debiendo retrotraerse los efectos a dicho momento (...) .

El perjuicio causado al ahora reclamante debe ser corregido (...) .

(...)

SOLICITO, que se tenga por presentada esta reclamación previa, se sirva admitirla y se dicte resolución por la que se acuerde reconocer que el nombramiento citado de 15/06/2022 era conforme a derecho debiéndose otorgar al dicente una indemnización por los daños y perjuicios ocasionados por el tiempo que duró el expediente de exclusión de la lista de empleo y hasta recibir otro nombramiento, debiéndosele abonar las cantidades no percibidas y que debió percibir desde el 15 de junio de 2022 hasta el 1 de enero de 2023, y que además

se me oferte el nombramiento realizado (...) el pasado día 15 de junio de 2022 en el C.S. de Tías; se me compute el tiempo de trabajo efectivo a efectos de carrera profesional, trienios, oposiciones y otros procesos selectivos, etc (...) ».

En escrito presentado el 7 de julio de 2023 se completa la reclamación, fundando jurídicamente su pretensión al señalar:

« (...) se aplican los artículos 12.1 y 12.2 de la Orden de 3 de junio de 2011» -que transcribe - « (...) y si partimos de la base de que, tal y como se reconoce en la resolución 1270/2022, por el dicente se solicitó renuncia voluntaria a las listas de empleo el 6 de octubre de 2021, el plazo máximo para iniciar el expediente de exclusión de las listas era de 3 meses, esto es, hasta el 6 de enero de 2022, y, en todo caso, para resolver dicho expediente de exclusión, un nuevo plazo improrrogable de otros 3 meses, es decir 6 de abril de 2022. Por lo tanto, con base a lo expuesto con anterioridad, no procedería la exclusión del dicente de las listas de empleo por prescripción del hecho, por vulneración de lo dispuesto en el art. 12.1 en relación con el 12.2 de la meritada Orden (...) ».

2. En el presente expediente se cumple el requisito del interés legítimo y, por ende, del derecho a reclamar del interesado, al haber sufrido en su esfera patrimonial el daño por el que reclama, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 32.1 LRJSP. Por lo tanto, tiene legitimación activa para presentar la reclamación e iniciar este procedimiento en virtud de lo dispuesto en el art. 4.1.a) LPACAP.

3. Concurre igualmente la legitimación pasiva de la Administración autonómica en cuanto es a su actividad a quien el reclamante imputa el daño.

4. La Dirección General de Recursos Humanos del Servicio Canario de la Salud es competente para incoar, tramitar y proponer la resolución que ponga fin a este procedimiento de conformidad con lo dispuesto en la Resolución de 23/12/2014, de la Directora del Servicio Canario de la Salud, por la que se delegan competencias en materia de responsabilidad patrimonial en determinados órganos (BOC, n.º 4, de 8/01/2015).

La Dirección del Servicio Canario de la Salud es competente para la resolución de esta reclamación patrimonial, de conformidad con lo dispuesto en el art. 60.1 n) de la Ley 11/1994, de 26 de julio, de Ordenación Sanitaria de Canarias, que se añade mediante la Ley 4/2001, de 6 de julio de Medidas Tributarias, Financieras, de Organización y Relativas al Personal de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias.

5. Por otra parte**,** el procedimiento se inició dentro del plazo de un año desde la producción del daño, tal y como exige el art. 67.1 LPACAP, pues la reclamación se presentó el 1 de marzo de 2023 respecto de unos daños que resultaron determinados el 7 de diciembre de 2023, fecha de notificación de la Resolución final de exclusión de la lista. Ha de advertirse que la Propuesta de Resolución señala que la reclamación se interpuso el 12 de julio de 2023, sin embargo, como se verá posteriormente, en esta fecha lo que se produjo fue una reiteración de la reclamación interpuesta ya el 1 de marzo de 2023, que fue erróneamente calificada por el reclamante de «*recurso de alzada*».

III

Son antecedentes de los que trae causa el procedimiento que nos ocupa, los siguientes:

- El 18 de febrero de 2021 (...) presenta curriculum para formar parte de la lista de empleo de curriculum, para nombramientos de personal estatutario temporal, correspondiente a la categoría profesional de Pediatra de Equipo de Atención Primaria (EAP), con vinculación orgánica a la Gerencia de Servicios Sanitarios del Área de Salud de Lanzarote.

- El 23 de junio de 2021 se formaliza nombramiento de (...) como personal estatutario temporal interino con la categoría profesional antes señalada, en el Centro de Salud de Titerroy, Zona Básica de Salud de Arrecife I.

- Mediante escrito presentado el 6 de octubre de 2021, (...) presenta renuncia voluntaria expresada de manera sucinta:

«(...) con NIE (...) y categoría de Médico, puesto de trabajo en la unidad de Pediatría AP renuncia al contrato actual con fecha 06.10.2021 por las siguientes razones: personales».

- Como consecuencia del referido escrito, se formaliza el cese del interesado a su nombramiento como personal estatutario temporal interino en plaza vacante, con fecha de inicio el 23 de agosto de 2021, con la categoría profesional de Pediatra de Equipo de Atención Primaria, plaza adscrita a la Zona Básica de Salud de Arrecife I, desempeñando sus funciones en el Centro de Salud de Titerroy, centro asistencial adscrito a la referida Gerencia de Servicios Sanitarios, en el ámbito de Atención Primaria, con fecha de efectos el 6 de octubre de 2021, tal y como solicitaba el interesado.

- Posteriormente, el 14 de junio de 2022, desde el Servicio de Personal y Nóminas se le oferta al interesado nombramiento como personal estatutario temporal interino en plaza vacante, con la categoría profesional de Pediatra de Equipo de Atención Primaria, con fecha de inicio el 15 de junio de 2022.

- Mediante Resolución de la Gerencia de Servicios Sanitarios del Área de Salud de Lanzarote, n.º 1270/2022, de 15 de junio de 2022, se acordó iniciar expediente de cara a la posible exclusión de la lista de empleo curriculum para nombramientos de personal estatutario temporal, correspondiente a la categoría profesional de Pediatra de Equipos de Atención Primaria, con vinculación orgánica a la Gerencia de Servicios Sanitarios del Área de Salud de Lanzarote, a (...), al objeto de determinar la posible concurrencia de alguno de los supuestos de exclusión de la lista de empleo para nombramientos de personal estatutario temporal de la categoría referida, establecidos en el art. 12.1 de la Orden de 3 de junio de 2011, por la que se establece el procedimiento de constitución, ordenación y funcionamiento de listas de empleo para la selección y nombramiento de personal estatutario temporal en los órganos de prestación de servicios sanitarios del Servicio Canario de la Salud, derivadas de los procesos selectivos para el acceso a la condición de personal estatutario fijo.

Expresa la referida Resolución:

«SEGUNDO.- Situar provisionalmente en situación de "no disponible" en la lista de empleo de Curriculum, para nombramientos de personal estatutario temporal, correspondiente a la categoría profesional de Facultativo Especialista de Área de Pediatría, con vinculación orgánica a la Gerencia de Servicios Sanitarios del Área de Salud de Lanzarote, hasta la formalización de la Resolución que ponga fin al expediente».

Tal Resolución es notificada al interesado el 16 de junio de 2022, confiriéndole trámite de audiencia.

- El 27 de junio de 2022 (...) presenta escrito de alegaciones frente a la citada Resolución, en las que señala:

« (...) SEGUNDO.- El procedimiento para la exclusión de las distintas listas de empleo del Servicio Canario de la Salud viene recogido en la Orden de 3 de junio de 2011, por la que se establece el procedimiento de constitución, ordenación y funcionamiento de listas de empleo para la selección y nombramiento de personal estatutario temporal en los órganos de prestación de servicios sanitarios del Servicio Canario de la Salud, derivadas de los procesos

selectivos para el acceso a la condición de personal estatutario fijo. Dicha orden, en su artículo 12.1 establece lo siguiente:

"La propuesta señalada deberá ser elevada a la Dirección General de Recursos Humanos en el plazo máximo de tres meses desde que se dé el supuesto que la motiva, con independencia de que dentro de dicho periodo se encuentre el aspirante vinculado orgánicamente a otra Gerencia/Dirección Gerencia."

Y continúa en su artículo 12.2, donde se dispone:

"A la vista del expediente, la Dirección General de Recursos Humanos resolverá en el plazo máximo de tres meses desde la recepción de la propuesta de la Gerencia/Dirección Gerencia correspondiente, declarando, si procede, la exclusión del aspirante de la lista de empleo."

Si partimos de la base, de que tal y como se reconoce en la resolución 12/70/2022, por el dicente se solicitó renuncia voluntaria a las listas de empleo el 6 de octubre de 2021, el plazo máximo para iniciar el expediente de exclusión de las listas era de 3 meses, esto es, hasta el 6 de enero de 2022; y, en todo caso, para resolver dicho expediente de exclusión, un nuevo plazo improrrogable de otros tres meses, es decir, 6 de abril de 2022.

Por lo tanto, con base en lo expuesto con anterioridad, no procedería la exclusión del dicente de las listas de empleo por prescripción del hecho, y vulneración de lo dispuesto en el art. 12.1 en relación con el 12.2 de la meritada Orden.

TERCERO.- No bastando con lo anteriormente expuesto, obvia la resolución de incoación del expediente, que en fecha 22 de marzo de 2022, y sin haber sido excluido de las listas, (...) solicitó nuevamente su inclusión en las mismas.

CUARTO.- Finalmente, debe tenerse en cuenta que el dicente fue llamado desde la Gerencia de Servicios Sanitarios del Área de Salud de Lanzarote para incorporarse a trabajar, con un contrato de interinidad, el 15 de junio de 2022 en el Centro de Salud de Tías, siendo el día siguiente cuando se le notifica la presente resolución y se le informa de que está excluido de las listas, con el grave perjuicio que ello ha causado al dicente.

En virtud de lo anterior,

SOLICITO, (...) se acuerda la no exclusión de las listas al dicente, y se cambie su situación a "disponible" con incorporación al puesto de trabajo al que tenía derecho».

- Asimismo, constan en el expediente remitido a este Consejo, las siguientes actuaciones:

El 22 de julio de 2022 los miembros integrantes de la Comisión Técnica de Listas de Empleo de la Gerencia de Servicios Sanitarios del Área de Salud de Lanzarote se reúnen para celebrar sesión ordinaria, cuya sesión se recoge en el acta n.º 6/2022 del

referido órgano, donde se informa de la Resolución de Inicio de Exclusión de (...) y se procede a leer las alegaciones presentadas.

El 8 de septiembre de 2022 (...) presenta solicitud de audiencia para estar el día 22 de septiembre de 2022 en la Comisión Técnica de Listas de Empleo del Área de Salud de Lanzarote, por lo que es emplazado ante la citada Comisión Técnica el 22 de septiembre a las 12:00 horas en la Sala de Comisiones, lo que le es notificado el 14 de septiembre de 2022.

En reunión de 22 de septiembre de 2022 de la citada Comisión Técnica, cuya sesión se recoge en el acta n.º 7/2022, el interesado presenta alegaciones. Asimismo, al día siguiente aporta nueva documentación al expediente y solicita:

« (...) que se aleguen a los actos del procedimiento las copias de los siguientes documentos:

ANEXO 1: captura de pantalla de las llamadas recibidas el día 14.06.2022 (a las 12:45, 12:56 y a las 13:57 horas) desde el número de teléfono 928595768; con las cuales se me llamó para incorporarme a trabajar, con un contrato interinidad, como pediatra de atención primaria en el centro de salud de Tías el día 15.06.2022, a las 13:00 horas. Se me indicó también que tenía que acudir a primera hora de la mañana al Servicio de atención al empleado (SAEM) en el Hospital Universitario Doctor José Molina Orosa para cumplimentar los trámites correspondientes y recoger los uniformes.

ANEXO 2: copias de los documentos que cumplimenté y firmé en el SAEM.

ANEXO 3: Copia del correo electrónico recibido a las 10:03 horas del día 15.06.2022 desde el Servicio de Informática y Comunicaciones de la Gerencia de Servicios Sanitarios de Lanzarote, comunicándome las claves de trabajo; a demostración de mi contratación como trabajador en el Servicio Canario de Salud.

ANEXO 4: Copia del documento con entrada nº1.045.839, salida SCS/171.350 y fecha 15/06/2022 12:43. presentado por registro en el centro de salud de Tías. A demostración de mi efectiva presencia en el puesto de trabajo, antes de la hora de inicio del turno.

ANEXO 5: captura de pantalla de la llamada recibida el día 15.06.2022 a las 12:51 horas (nueve minutos antes de empezar mi turno de trabajo), desde el número de teléfono 928595413.

Con esa llamada se me comunicaba que, debido a un expediente no especificado y sin recibir más explicaciones, ya no podía tomar posesión del contrato que se me había asignado; por otro lado, la resolución n.º 1270/2022, de - Tomo:1 - Libro:301 ha sido firmada electrónicamente el día 15.06.2022 a las 15:21 horas, más de dos horas después. A demostración de que, cuando recibí dicha llamada, todavía no se había iniciado ningún

expediente y no existía impedimento alguno a que yo tomara posesión del contrato que se me había asignado».

Toda esta documentación consta aportada al presente expediente.

- El 17 de octubre de 2022 se formaliza Propuesta de Resolución sobre expediente de cara a la posible exclusión de la lista de empleo curriculum que venimos citando, que es remitida a la Dirección General de Recursos Humanos del SCS, junto con el resto del expediente, emitiéndose por ésta informe al respecto, a cuyo efecto, el 22 de noviembre de 2022 que concluye que, en relación con la lista de empleo de curriculum que nos ocupa no resulta de aplicación el procedimiento establecido en el art. 12 de la Orden de la Consejería de Sanidad de 3 de junio de 2011.

- En reunión celebrada el 24 de noviembre de 2022 por la Comisión Técnica de Listas de Empleo de la Gerencia de Servicios Sanitarios del Área de Salud de Lanzarote, cuya sesión se recoge en el acta n.º 8/2022, se acuerda:

« (…) La Dirección General de Recursos Humanos se ha pronunciado, al no ser una lista de empleo autonómica es la Gerencia quienes deben resolver estos expedientes. Lo hemos estudiado, en ningún momento niega la existencia de la causa, lo que sí es cierto es que sucede en el año 2021 y, por tanto, consideramos la opción de dejarlo sin efecto por caducidad, y procederemos a votación por parte de los miembros de la Comisión.

Votaciones sindicatos y administración: todos a favor.

Por lo tanto, el Expediente de Inicio de Exclusión de (…) se deja sin efecto y se queda disponible en la lista de curriculum de la categoría profesional de Pediatra de Equipos de Atención Primaria, en el mismo orden de prelación».

- Mediante Resolución de la Gerencia de Servicios Sanitarios del Área de Salud de Lanzarote, de 1 de diciembre de 2022, se deja sin efecto la Resolución de 15 de junio de 2022, y se restablece a (…) en el mismo puesto que tenía en la lista de empleo curriculum para nombramientos de personal estatutario temporal, en el ámbito de esta Gerencia de Servicios Sanitarios, correspondiente a la categoría profesional de Pediatra de Equipos de Atención Primaria, situándolo como Disponible, con fecha de efectos de la firma de la Resolución. Tal Resolución es notificada al interesado el 5 de diciembre de 2022.

IV

1. En cuanto a la tramitación del procedimiento de responsabilidad patrimonial, si bien no se ha incurrido en irregularidades formales que obsten un pronunciamiento

de fondo, se ha sobrepasado el plazo máximo para resolver, que es de seis meses conforme al art. 13.3 RPAPRP. No obstante, aun fuera de plazo, y sin perjuicio de los efectos administrativos y en su caso económicos que ello pueda comportar, la Administración debe resolver expresamente (arts. 21.1 y 6 LPACAP).

2. Constan en el procedimiento las siguientes actuaciones:

- El procedimiento de reclamación por responsabilidad patrimonial se inicia por escrito del interesado de fecha 1 de marzo de 2023, si bien, como ya hemos señalado, el 12 de julio de 2023 presenta nuevo escrito que califica de recurso de alzada «*frente a acto presunto de desestimación de la pretensión contenida en su anterior escrito de 1 de marzo* 2023». Al respecto, como bien ha entendido la Administración, tal escrito debe considerarse continuación o reiteración de la reclamación anterior, pues, amén de no haber transcurrido los seis meses que fija el art. 91.3 LPACAP para entender que existe silencio desestimatorio, el *petitum* del segundo escrito es el mismo que el del primero.

- El 31 de agosto de 2023 se emite informe por la Responsable de Recursos Humanos de la Gerencia de Servicios Sanitarios en relación con el escrito presentado por el interesado el 12 de julio de 2023.

- Mediante escrito de la Gerencia de Servicios Sanitarios de 8 de septiembre de 2023, se remite el escrito de reclamación, mal calificado como *«recurso de alzada»*, al Servicio de Régimen Jurídico de Personal y Relaciones Laborales, acompañado de Informe emitido por la Responsable de Recursos Humanos de la Gerencia de Servicios Sanitarios de fecha 31 de agosto de 2023, índice y expediente, a efectos de elevar la propuesta para su resolución por parte de la Dirección General de Recursos Humanos.

- Por Resolución núm. 4176/2023 de 1 de diciembre de 2023 del Director General de Recursos Humanos del SCS, se acordó la admisión a trámite de la reclamación presentada, la ordenación de la instrucción del procedimiento y la apertura de período de prueba, solicitando, asimismo informe a la Gerencia de Servicios Sanitarios del Área de Salud de Lanzarote. De esta Resolución recibe notificación el interesado en la misma fecha. No consta que el reclamante haya presentado nada al efecto.

- En fecha 2 de enero de 2024 se emitió informe por la Subdirección de la Gerencia de Servicios Sanitarios del Área de Salud de Lanzarote, adjuntando al

mismo informe emitido por el Jefe del Servicio de Personal y Nóminas el 20 de diciembre de 2023.

- Asimismo, se incorporó al expediente como prueba documental aportada por la Administración la siguiente documentación: toma de posesión del interesado 23/08/2021; certificado de servicios prestados de fecha 17/10/2022; renuncia voluntaria de 6/10/2021; expediente completo del procedimiento de la tramitación de la posible exclusión del interesado de la lista de empleo de curriculum para nombramiento de personal estatutario temporal de la categoría de Pediatra con vinculación orgánica a la Gerencia de Servicios Sanitarios del Área de Salud de Lanzarote que finalizó con la Resolución núm. 2959/2022 de 1 de diciembre de 2022 de la referida Gerencia y que dejó sin efecto la resolución de inicio.

- Mediante escrito del interesado de 4 de enero de 2024 solicita le sean remitidos los informes evacuados durante la instrucción del procedimiento que nos ocupa.

- El 2 de febrero de 2024 se dicta Acuerdo sobre trámite de vista y audiencia, con relación de los documentos que obran en el expediente, de lo que recibe notificación del interesado 5 de febrero de 2024, sin que se presentaran alegaciones en el plazo conferido al efecto.

- El 14 de febrero de 2024 se dicta, por la Dirección de Recursos Humanos del SCS, Acuerdo sobre actuaciones complementarias, por el que se requiere al interesado diversa documentación necesaria para la adecuada evaluación económica del eventual daño. El interesado recibe notificación de ello el 16 de febrero de 2024, viniendo a aportar lo requerido el 22 de febrero de 2024.

- El 8 de marzo de 2024 se formula Propuesta de Resolución, que es sometida a preceptivo informe del Servicio Jurídico del Gobierno de Canarias, que fue solicitado en aquella misma fecha y reiterado el 15 de mayo de 2024. Tal informe se emite el 31 de mayo de 2024 con carácter desfavorable a la Propuesta de Resolución.

- El 10 de junio de 2024 se formula nuevamente Propuesta de Resolución que responde a los términos del informe del Servicio Jurídico concluyendo nuevamente la desestimación de la reclamación del interesado. Tal Propuesta de Resolución es remitida a este Consejo para la emisión del preceptivo dictamen.

V

1. La Propuesta de Resolución, desestima la reclamación del interesado, con fundamento en lo siguiente:

«A) En primer lugar debemos comenzar por un tema clave para resolver este procedimiento y es que la normativa aplicable al caso es la Instrucción 6/98 del Director del Servicio Canario de la Salud por la que se dispone la gestión de las listas de contratación de acuerdo a "las normas de funcionamiento de las listas de contrataciones para la vinculación temporal de personal a las instituciones sanitarias del Servicio Canario de Salud", aprobadas por la Mesa General de Contratación. Esta instrucción se menciona correctamente en la resolución que pone fin al procedimiento de exclusión.

Sin embargo, el reclamante por su parte menciona como base de su defensa en varias ocasiones a lo largo del expediente la Orden de 3 de junio de 2011, (BOC nº 121, de 21/06/11 por la que se establece el procedimiento de constitución, ordenación y funcionamiento de listas de empleo para la selección y nombramiento de personal estatutario temporal en los órganos de prestación de servicios sanitarios del Servicio Canario de la Salud, derivadas de los procesos selectivos para el acceso a la condición de personal estatutario fijo.

Véase cómo en el expediente (pág. 34 del Anexo 2) la Gerencia solicita, antes de dictar la resolución final, informe sobre la aplicación de una u otra, pronunciándose esta Dirección General con fecha 21/11/2022 a favor de la aplicación de la Instrucción 6/1998 por lo siguiente: "El procedimiento establecido en el artículo 12 de la Orden de 3 de junio de 2011, (BOC n.º 121, de 21/06/11) es aplicable a:

1)Las listas de empleo para la selección y nombramiento de personal estatutario temporal en los órganos de prestación de servicios sanitarios del Servicio Canario de la Salud, derivadas de los procesos selectivos para el acceso a la condición de personal estatutario fijo.

2)Las listas supletorias constituidas conforme a lo previsto en la Instrucción n.º 5/20, de 13 de marzo, de la Directora del Servicio Canario de la Salud, modificada parcialmente por la Instrucción del Director del SCS n.º 16/20, de 1 de junio, por la que se fija el régimen transitorio aplicable en caso de inexistencia o agotamiento de las Listas de Empleo en los órganos de prestación de servicios sanitarios del Servicio Canario de la Salud.

Por lo tanto, el citado procedimiento no es de aplicación a las exclusiones de listas de contratación o bolsas de sustituciones, etc. que se pudieran haber constituido en el ámbito de las Gerencias / Direcciones Gerencias del Servicio Canario de la Salud conforme a otros procedimientos".

Por tanto, quedó aclarado, que al pertenecer (...) a una lista de curriculums, la normativa aplicable era la Instrucción 6/1998 y no la Orden de 3 de junio de 2011 reservada para listas de empleo o supletoria. Y en coherencia con este informe la Gerencia menciona correctamente la referida Instrucción en el Fundamento de Derecho 2º de la resolución núm.2959/2022 de 1/12/2022 en la que se pone fin al procedimiento de exclusión y lo sitúan como disponible en la lista de contratación (pág. 40 del Anexo 2).

B)A continuación, ya centrados en la Instrucción 6/1998, y revisando los hitos que se han venido exponiendo recalcamos que se prevé en la misma como causa de exclusión de las listas la "b) rescisión unilateral del nombramiento por parte de la persona contratada sin causa justificada" (Instrucción F-) que fue lo que ocurrió en el caso, ya que no es controvertido (como ya se ha dicho más arriba) que el 23/08/2021 se le contrata para trabajar en el Centro de Salud de Titerroy, Zona Básica de Salud de Arrecife I pero el 6/10/2021, presenta renuncia voluntaria al puesto en la que alegó "razones personales".

Por tanto, es correcta la iniciación de un procedimiento por la Gerencia (diríamos que previsto con "carácter disciplinario") para valorar la posible exclusión del médico de la lista. La única regulación que existe sobre el procedimiento es que "la exclusión de las listas se llevará a efecto previa audiencia del interesado con la Mesa Insular, quedando excluido temporalmente hasta tanto la misma se ratifique". La causa que motivó el inicio del procedimiento se produjo el 6/10/2021 (cuando presentó renuncia voluntaria al puesto en la que alegó "razones personales") y no se inició sino el 15/05/2022 cuando mediante Resolución de la Gerencia de Servicios Sanitarios del Área de Salud de Lanzarote de fecha 15 de junio de 2022, se acordó iniciar expediente de cara a la posible exclusión de la lista de empleo y situar provisionalmente al interesado en situación de no disponible, resolución que fue notificada el 16 de junio de 2022 y que motivó que estuviera excluido de la lista y no fuera objeto de llamamientos hasta el 1/12/2022 de acuerdo con el Régimen General regulado en la Instrucción F.2) b).

Consta, además, que, siguiendo el procedimiento legalmente establecido, se le dio trámite de audiencia al interesado y que este formuló alegaciones a la resolución de inicio del expediente de exclusión, con fecha 21 de junio de 2022, defendiendo que, de acuerdo con la citada Orden de 3 de junio de 2011, el plazo para iniciar el expediente de exclusión era de tres meses y para su conclusión de 6 meses. Atendiendo a sus alegaciones se convocó al interesado a la Comisión Técnico de la Lista de Empleo del Área de Salud de Lanzarote el día 22 de septiembre de 2022 a lo que contestó aportando los documentos que estimó convenientes. Con posterioridad a la sesión la Comisión Técnica, con fecha 17/10 /2022 se resuelve finalmente proponer su exclusión "por haber renunciado voluntariamente a un nombramiento formalizado".

Finalmente se dicta resolución de la Gerencia de fecha 1/12/2022, por la que, después de declarar la concurrencia de causa de exclusión de la lista, se resuelve dejar sin efecto dicha exclusión y situarlo como disponible desde el 1/12/2022.

Frente a ello, el interesado reclama los daños y perjuicios que según su criterio se le produjo por el tiempo que estuvo como no disponible en la lista defendiendo una tesis que no compartimos sobre la prescripción en el caso de los hechos y de la caducidad del procedimiento (pág.7 y ss del PDF denominado Anexo II): " (…) se aplican los artículos 12.1 y 12.2 de la Orden de 3 de junio de 2011 -que retranscribe -((…)) y si partimos de la base de

que, tal y como se reconoce en la resolución 1270/2022, por el dicente se solicitó renuncia voluntaria a las listas de empleo el 6 de octubre de 2021, el plazo máximo para iniciar el expediente de exclusión de las listas era de 3 meses, esto es, hasta el 6 de enero de 2022, y en todo caso , para resolver dicho expediente de exclusión, un nuevo plazo improrrogable de otros 3 meses, es decir 6 de abril de 2022. Por lo tanto, con base a lo expuesto con anterioridad, no procedería la exclusión del dicente de las listas de empleo por prescripción del hecho, por vulneración de lo dispuesto en el art. 12.1 en relación con el 12.2 de la meritada Orden (...) .

Y no compartimos la argumentación del interesado porque no es de aplicación la Orden de 3 de junio de 2011. Y en efecto, la Instrucción 6/1998 no impone plazos a las Gerencias en relación con ninguna de las fases del procedimiento de exclusión. Ello determinaría que la tesis de la parte actora no puede aplicarse al presente supuesto».

2. El interesado reclama una indemnización, si bien no la cuantifica, por daños que imputa a un inadecuado funcionamiento de la Administración por la deficiente gestión de la lista de empleo curriculum de la que formaba parte.

Como se detrae de la reclamación del interesado y de la propia tramitación del expediente, el *quid* del asunto que se analiza radica en la normativa aplicable al procedimiento de gestión de la lista de empleo de la que formaba parte el reclamante.

Así pues, el reclamante sustenta su reclamación en que con fecha 6 de octubre de 2021 renunció voluntariamente al puesto de trabajo que ocupaba por «razones personales», por lo que en fecha 15 de junio de 2022 se acuerda iniciar expediente sancionador mediante la resolución 1270/2022 de cara a posible exclusión de la lista de empleo de curriculum, para nombramientos de personal estatutario temporal, correspondiente a la categoría profesional de Pediatra de (...) con vinculación orgánica a la Gerencia de Servicios Sanitarios del Área de Salud de Lanzarote, por la concurrencia del supuesto *«f), renuncia voluntaria a un nombramiento»*, previsto en el art. 12.1 de la Orden de 3 de junio de 2011 por la que se establece el procedimiento de contratación, ordenación y funcionamiento de las listas de empleo para la selección y nombramiento de personal estatutario temporal en los órganos de prestación de servicios sanitarios del Servicio Canario de la Salud, derivadas de los procesos selectivos para el acceso a la condición de personal estatutario fijo.

Tal Resolución prevé:

«SEGUNDO.- Situar provisionalmente en situación de "no disponible" en la lista de empleo de Curriculum, para nombramientos de personal estatutario temporal, correspondiente a la categoría profesional de Facultativo Especialista de Área de Pediatría, con vinculación orgánica a la Gerencia de Servicios Sanitarios del Área de Salud de Lanzarote, hasta la formalización de la Resolución que ponga fin al expediente».

Posteriormente, se dicta Resolución n.º 2959/2022, de 1 de diciembre de 2022, por la Gerencia de Servicios Sanitarios del Área de Salud de Lanzarote, a cuyo tenor se resuelve dejar sin efectos la Resolución antes citada y restablecer a (...) en el mismo puesto que tenía en la lista de empleo curriculum, situándolo como disponible, con fecha de efectos de la firma de la presente Resolución.

Entiende el reclamante que, «si partimos de la base de que, tal y como se reconoce en la Resolución 1270/2022, por el dicente se solicitó renuncia voluntaria a las listas de empleo el 6 de octubre de 2021, el plazo máximo para iniciar el expediente de exclusión de las listas era de 3 meses, esto es, hasta el 6 de enero de 2022, y, en todo caso, para resolver dicho expediente de exclusión, un nuevo plazo improrrogable de otros 3 meses, es decir 6 de abril de 2022. Por lo tanto, con base a lo expuesto con anterioridad, no procedería la exclusión del dicente de las listas de empleo por prescripción del hecho, por vulneración de lo dispuesto en el art. 12.1 en relación con el 12.2 de la meritada Orden».

Pues bien, la Propuesta de Resolución refuta esta argumentación al señalar:

« (...) la normativa aplicable al caso es la Instrucción 6/98 del Director del Servicio Canario de la Salud por la que se dispone la gestión de las listas de contratación de acuerdo a "las normas de funcionamiento de las listas de contrataciones para la vinculación temporal de personal a las instituciones sanitarias del Servicio Canario de Salud", aprobadas por la Mesa General de Contratación. Esta instrucción se menciona correctamente en la resolución que pone fin al procedimiento de exclusión.

Sin embargo, el reclamante por su parte menciona como base de su defensa en varias ocasiones a lo largo del expediente la Orden de 3 de junio de 2011, (BOC n.º 121, de 21/06/11 por la que se establece el procedimiento de constitución, ordenación y funcionamiento de listas de empleo para la selección y nombramiento de personal estatutario temporal en los órganos de prestación de servicios sanitarios del Servicio Canario de la Salud, derivadas de los procesos selectivos para el acceso a la condición de personal estatutario fijo.

Véase cómo en el expediente (pág. 34 del Anexo 2) la Gerencia solicita, antes de dictar la resolución final, informe sobre la aplicación de una u otra, pronunciándose esta Dirección

General con fecha 21/11/2022 a favor de la aplicación de la Instrucción 6/1998 por lo siguiente: "El procedimiento establecido en el artículo 12 de la Orden de 3 de junio de 2011, (BOC n.º 121, de 21/06/11) es aplicable a:

1)Las listas de empleo para la selección y nombramiento de personal estatutario temporal en los órganos de prestación de servicios sanitarios del Servicio Canario de la Salud, derivadas de los procesos selectivos para el acceso a la condición de personal estatutario fijo.

2)Las listas supletorias constituidas conforme a lo previsto en la Instrucción n.º 5/20, de 13 de marzo, de la Directora del Servicio Canario de la Salud, modificada parcialmente por la Instrucción del Director del SCS n.º 16/20, de 1 de junio, por la que se fija el régimen transitorio aplicable en caso de inexistencia o agotamiento de las Listas de Empleo en los órganos de prestación de servicios sanitarios del Servicio Canario de la Salud.

Por lo tanto, el citado procedimiento no es de aplicación a las exclusiones de listas de contratación o bolsas de sustituciones, etc. que se pudieran haber constituido en el ámbito de las Gerencias / Direcciones Gerencias del Servicio Canario de la Salud conforme a otros procedimientos".

Por tanto, quedó aclarado, que al pertenecer (...) a una lista de curriculums, la normativa aplicable era la Instrucción 6/1998 y no la Orden de 3 de junio de 2011 reservada para listas de empleo o supletoria. Y en coherencia con este informe la Gerencia menciona correctamente la referida Instrucción en el Fundamento de Derecho 2º de la resolución núm. 2959/2022 de 1/12/2022 en la que se pone fin al procedimiento de exclusión y lo sitúan como disponible en la lista de contratación (pág.40 del Anexo 2)».

De esta argumentación deriva la Propuesta de Resolución:

«no es de aplicación la Orden de 3 de junio de 2011. Y en efecto, la Instrucción 6/1998 no impone plazos a las Gerencias en relación a ninguna de las fases del procedimiento de exclusión. Ello determinaría que la tesis de la parte actora no puede aplicarse al presente supuesto».

3. Pues bien, tal y como señaláramos en nuestro Dictamen 426/2010, de 22 de julio, en relación con el proyecto del Decreto 74/2010, de 1 de julio, por el que se establece el procedimiento de constitución de listas de empleo para el nombramiento de funcionarios interinos en los sectores de administración general y docente no universitario de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias, así como de personal estatutario temporal en los órganos de prestación de servicios sanitarios del Servicio Canario de la Salud, que sería posteriormente desarrollado mediante la Orden de la Consejería de Sanidad de 3 de junio de 2011, si

bien la legislación básica en materia de personal funcionario viene actualmente constituida por el Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en aquel momento lo era la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, cuyo art. 10 regula el régimen jurídico de los funcionarios interinos, estableciendo en su apartado 2 que la selección de tales funcionarios habrá de realizarse mediante procedimientos ágiles que respetarán en todo caso los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, limitándose a establecer los principios generales que han de regir la selección de este personal, sin contener referencia alguna al concreto procedimiento mediante el que ha de llevarse a efecto.

Este precepto resulta de aplicación al personal docente y al personal estatutario de los Servicios de Salud, de acuerdo con lo previsto en el art. 2.3 del citado Estatuto Básico, sin perjuicio de la aplicación de su legislación específica. Por lo que al personal estatutario se refiere, el art. 33 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de Servicios de Salud, prevé la selección de personal temporal a través de procedimientos que permitan la máxima agilidad en la selección y basados en los señalados principios**.**

Ello nos lleva a determinar el marco normativo de las listas de empleo, contemplando, tanto el Decreto 74/2010, como la Orden de 3 de junio de 2011, las listas de empleo ordinarias, y, en su caso, extraordinarias determinadas en la disposición transitoria primera, como adicional segunda, a las que no cabe reconducir la que integraba el aquí reclamante, por ser una lista de empleo de curriculum, que no exige haberse sometido a procedimiento selectivo previo, que, sí se contempla en la Instrucción 6/98.

Sentado esto, frente a la Propuesta de Resolución cabe señalar ante todo que son principios constitucionales recogidos en el art. 9.3 de la Carta Magna, la legalidad, la seguridad jurídica y la interdicción de la arbitrariedad de los poderes públicos.

Es por ello que se establece en el art. 21 de la LPACAP:

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

En los casos de prescripción, renuncia del derecho, caducidad del procedimiento o desistimiento de la solicitud, así como de desaparición sobrevenida del objeto del procedimiento, la resolución consistirá en la declaración de la circunstancia que concurra en cada caso, con indicación de los hechos producidos y las normas aplicables.

Se exceptúan de la obligación a que se refiere el párrafo primero, los supuestos de terminación del procedimiento por pacto o convenio, así como los procedimientos relativos al ejercicio de derechos sometidos únicamente al deber de declaración responsable o comunicación a la Administración.

2. El plazo máximo en el que debe notificarse la resolución expresa será el fijado por la norma reguladora del correspondiente procedimiento.

Este plazo no podrá exceder de seis meses salvo que una norma con rango de Ley establezca uno mayor o así venga previsto en el Derecho de la Unión Europea.

3. Cuando las normas reguladoras de los procedimientos no fijen el plazo máximo, éste será de tres meses. (...) ».

Efectivamente, en el caso que nos ocupa, la Orden de 3 de junio de 2011, establece un plazo de 3 meses para el inicio de los procedimientos de exclusión de las listas de empleo y el mismo plazo para su resolución, plazos que coinciden con los previstos con carácter común supletorio por la LPACAP.

Ciertamente, como bien señala la Propuesta de Resolución, la Orden citada tiene como objeto las listas de empleo ordinarias, esto es, las formadas por aquellas personas que, tras haberse sometido a un procedimiento selectivo no han sido seleccionadas, habiendo solicitado su voluntad de inclusión en la correspondiente lista de empleo.

Efectivamente, este no es el caso de las listas de empleo curriculum, donde sus miembros se han limitado a aportar su curriculum, sin haberse sometido a ningún proceso selectivo, lo que se ha justificado en el presente supuesto, según el antecedente de hecho primero de la Resolución de la Gerencia de 1 de diciembre de 2022, donde señala:

«con el objeto de dar cobertura asistencial a la población de la isla de Lanzarote, se han constituido listas de empleo para nombramientos como personal estatutario temporal de diversas categorías profesionales, con vinculación orgánica en el ámbito de la Gerencia de Servicios Sanitarios del Área de Salud de Lanzarote, con las solicitudes/curriculum de inclusión en dicha lista de empleo, cuyo orden de prelación se ha establecido con el criterio objetivo del orden cronológico de presentación de los mismos ante registro oficial. Es de reseñar, que dichas listas de empleo (listas curriculum) son inferiores en orden de prelación a las listas oficiales vigentes, así como de las supletorias derivadas de las mismas».

Ahora bien, yerra la Propuesta de Resolución al entender que la Instrucción 6/98 del Director del Servicio Canario de la Salud, por la que se dispone la gestión de las

listas de contratación de acuerdo a «*las normas de funcionamiento de las listas de contrataciones para la vinculación temporal de personal a las instituciones sanitarias del Servicio Canario de Salud*», es norma especial que desplaza la Orden de la Consejería de Sanidad, de 3 de junio de 2011.

Y es que, por más que invoque la Propuesta de Resolución la Instrucción 6/98 como norma procedimental aplicable con exclusión de lo previsto en la Orden de 3 de junio de 2011, no puede desconocerse que este instrumento «*normativo*» viene recogido en el art. 6 LRJAP, relativo a las Instrucciones y órdenes de servicio, que señala:

«1. Los órganos administrativos podrán dirigir las actividades de sus órganos jerárquicamente dependientes mediante instrucciones y órdenes de servicio.

Cuando una disposición específica así lo establezca, o se estime conveniente por razón de los destinatarios o de los efectos que puedan producirse, las instrucciones y órdenes de servicio se publicarán en el boletín oficial que corresponda, sin perjuicio de su difusión de acuerdo con lo previsto en la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.

2. El incumplimiento de las instrucciones u órdenes de servicio no afecta por sí solo a la validez de los actos dictados por los órganos administrativos, sin perjuicio de la responsabilidad disciplinaria en que se pueda incurrir».

Las instrucciones son decisiones que se destinan al propio órgano administrativo dirigiendo las pautas de actuación de este, pero sin eficacia externa, no siendo, por tanto, disposiciones generales.

En este caso, la Instrucción 6/98 dispone la observancia en el funcionamiento de las listas de contratación del organismo de las directrices que aprobó la Mesa General de Contratación, y, en tal sentido, como bien aduce el informe del Servicio Jurídico, contrario a los términos de la Propuesta de Resolución, «*Conforme a su carácter no normativo, la Instrucción no regula el procedimiento de exclusión de las listas de contratación, por lo que (…) sí resulta de aplicación lo establecido en el artículo 12.1 de la Orden de 3 de junio de 2011, y no en calidad de norma supletoria, sino de aplicación directa por cuanto su Disposición adicional cuarta prevé la existencia de listas de contratación no procedentes de procesos selectivos y no procedentes de convocatorias específicas de pruebas selectivas y esa disposición si bien responde, en parte, a un régimen jurídico especial que el redactor consideró no situable en el articulado sin perjudicar su coherencia, es sustancialmente un mandato no dirigido a producción normativa, dado que llama a "regular" esas listas excepcionales, de su letra b) a la Mesa Sectorial de Sanidad, que no tiene potestad reglamentaria y que, por tanto, no puede establecer un procedimiento*».

Por ello, la Resolución 1270/2022, de 15 de junio, por la que se inicia el procedimiento de exclusión del reclamante invoca como fundamento jurídico el art. 12 de la tantas veces mentada Orden, que establece el procedimiento de constitución, ordenación y funcionamiento de listas de empleo para la selección y nombramiento de personal estatutario temporal en los órganos de prestación de servicios sanitarios del Servicio Canario de la Salud, derivadas de los procesos selectivos para el acceso a la condición de personal estatutario fijo, disponiendo su art. 12, relativo a las exclusiones de la lista de empleo, en su apartado 1.f):

«1. La Gerencia/Dirección Gerencia a la que se encuentre vinculado orgánicamente el aspirante, previa audiencia de la Comisión Técnica de Listas de Empleo prevista en el artículo 13.2, y tras apertura de expediente contradictorio, con audiencia del interesado, elevará a la Dirección General de Recursos Humanos propuesta motivada de exclusión del aspirante de la lista de empleo, sin perjuicio de la responsabilidad en que hubiera podido incurrir el interesado, en los siguientes supuestos:

(...)

f) Si ha renunciado voluntariamente a un nombramiento formalizado, salvo en los supuestos previstos en los artículos 7.4.a) y 7.4.b), así como cuando traiga causa en la oferta de desempeño de otra actividad laboral en cualquier Administración Pública o empresa privada. Finalizada dicha actividad será de aplicación lo dispuesto en el artículo 9.7 de esta Orden.

(...)

La propuesta señalada deberá ser elevada a la Dirección General de Recursos Humanos en el plazo máximo de tres meses desde que se dé el supuesto que la motiva, con independencia de que dentro de dicho período se encuentre el aspirante vinculado orgánicamente a otra Gerencia/Dirección Gerencia.

2.A la vista del expediente, la Dirección General de Recursos Humanos resolverá en el plazo máximo de tres meses desde la recepción de la propuesta de la Gerencia/Dirección Gerencia correspondiente, declarando, si procede, la exclusión del aspirante de la lista de empleo.

3.Durante la tramitación del expediente de exclusión pasará provisionalmente el aspirante a la situación de "no disponible" en la correspondiente lista de empleo, por lo que no se le podrá ofertar ningún otro nombramiento de personal estatutario temporal».

Por su parte, la Instrucción 6/98 del Director del Servicio Canario de la Salud por la que se dispone la gestión de las listas de contratación de acuerdo a *«las normas de funcionamiento de las listas de contrataciones para la vinculación temporal de*

personal a las instituciones sanitarias del Servicio Canario de Salud», determina que corresponde a la Gerencia de Servicios Sanitarios la competencia para la exclusión o pérdida de orden en las listas de contratación, de conformidad con lo establecido, previendo en su apartado F.2) «*Exclusión de las listas*», como causa de exclusión, en coincidencia, como no podría ser de otra manera, con la citada Orden, que son causas de exclusión definitiva de las listas de contratación, entre otras, la «*B) Rescisión unilateral del nombramiento o contrato temporal por parte de la persona contratada sin causa justificada*».

Asimismo, el apartado F.2) señala expresamente que «la exclusión de las listas llevará a efecto previa audiencia del interesado con la Mesa Insular, quedando excluido temporalmente hasta tanto la misma se ratifique».

No contiene la Instrucción plazo del procedimiento, efectivamente, como bien señala la Propuesta de Resolución, pero no porque pueda quedar al arbitrio de la Administración el mismo, lo que, como ya hemos anticipado, vulneraría los principios del art. 9.3 de la Constitución, sino porque no tiene competencia para hacerlo, resultando aplicable el plazo establecido en la Orden de 3 de junio de 2011, pero no como norma hermenéutica, sino como norma directamente aplicable, a tenor de lo dispuesto en el art. 21.2 LRJAP, como norma especial de procedimiento de las listas de empleo, ya que ninguna otra puede establecer procedimiento administrativo, aunque se trate de listas de empleo de curriculum, para las que no hay regulación procedimental específica.

Tales plazos son esenciales en los procedimientos sancionadores, como es el presente, a cuyo efecto la LPACAP dispone en su art. 30. Prescripción.

«1. Las infracciones y sanciones prescribirán según lo dispuesto en las leyes que las establezcan. Si éstas no fijan plazos de prescripción, las infracciones muy graves prescribirán a los tres años, las graves a los dos años y las leves a los seis meses; las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los tres años, las impuestas por faltas graves a los dos años y las impuestas por faltas leves al año.

2. El plazo de prescripción de las infracciones comenzará a contarse desde el día en que la infracción se hubiera cometido. En el caso de infracciones continuadas o permanentes, el plazo comenzará a correr desde que finalizó la conducta infractora.

Interrumpirá la prescripción la iniciación, con conocimiento del interesado, de un procedimiento administrativo de naturaleza sancionadora, reiniciándose el plazo de prescripción si el expediente sancionador estuviera paralizado durante más de un mes por causa no imputable al presunto responsable.

3. El plazo de prescripción de las sanciones comenzará a contarse desde el día siguiente a aquel en que sea ejecutable la resolución por la que se impone la sanción o haya transcurrido el plazo para recurrirla.

Interrumpirá la prescripción la iniciación, con conocimiento del interesado, del procedimiento de ejecución, volviendo a transcurrir el plazo si aquél está paralizado durante más de un mes por causa no imputable al infractor.

En el caso de desestimación presunta del recurso de alzada interpuesto contra la resolución por la que se impone la sanción, el plazo de prescripción de la sanción comenzará a contarse desde el día siguiente a aquel en que finalice el plazo legalmente previsto para la resolución de dicho recurso».

Por ello, es contraria a Derecho la argumentación que sustenta la Propuesta de Resolución, en virtud de la que desestima la reclamación del interesado, al señalar:

«no es de aplicación la Orden de 3 de junio de 2011. Y en efecto, la Instrucción 6/1998 no impone plazos a las Gerencias en relación a ninguna de las fases del procedimiento de exclusión. Ello determinaría que la tesis de la parte actora no puede aplicarse al presente supuesto».

Así pues, en el presente caso, deben analizarse las dos cuestiones alegadas por el reclamante en las que fundamenta el inadecuado funcionamiento de la Administración: la prescripción de la infracción en cuya virtud se inició el procedimiento sancionador, y la caducidad del procedimiento mismo.

Como ya señalamos, en los procedimientos sancionadores, el plazo de prescripción de la «*infracción*» es, con carácter general de seis meses, salvo que su norma reguladora fije otro más corto, contado desde la resolución de inicio conforme dispone el art. 21.3.a) LPACAP. En este caso, la Orden reguladora del procedimiento que nos ocupa estableces un plazo específico de tres meses desde la comisión de la infracción.

Así pues, habiéndose producido ésta el 6 de octubre de 2021, fecha en la que el interesado comunica su renuncia voluntaria, el plazo para iniciar el procedimiento de exclusión habría concluido el 6 de enero de 2022, por lo que en la fecha de la Resolución 1270/22, de 15 de junio, había prescrito la infracción, lo que llevaría a la imposibilidad de inicio del procedimiento de exclusión.

En todo caso, además, debe decirse que, por su parte, respecto del procedimiento, prevé la mentada Orden, en su art. 12.2 un plazo máximo de tres meses para su resolución y notificación al interesado desde la propuesta de la

Gerencia/Dirección Gerencia declarando la exclusión del aspirante de la lista de empleo, lo que se produce mediante la Resolución de 15 de junio de 2022. En este caso, el procedimiento concluyó formalmente mediante la Resolución de 1 de diciembre de 2022, notificada al interesado el 7 de diciembre, por la que se deja sin efecto la Resolución de 15 de junio de 2022, y se restablece a (...) en el mismo puesto que tenía en la lista de empleo curriculum para nombramientos de personal estatutario temporal con efectos desde el día de la Resolución. Por tanto, habrían transcurrido más de 3 meses, por lo que, tal y como prevé el art. 25.1.b) LPACAP para los procedimientos sancionadores, el procedimiento había caducado.

Todo lo expuesto lleva a concluir que se ha producido un funcionamiento anormal de la Administración, produciendo unos daños al interesado que, por ser antijurídicos, no tiene el deber de soportar.

Pero, en todo caso, incluso entendiéndose, como lo hace la Propuesta de Resolución, que no resulta de aplicación la Orden de 3 de junio de 2011, una vez más, y máxime en un procedimiento sancionador como el presente, la sujeción a los plazos es esencial, tanto respecto de la infracción como del procedimiento mismo. Por ello, habría de aplicarse como norma común supletoria la LPACAP y la LRJAP, en las que, como ya señalamos, se contempla un plazo máximo de 6 meses desde la comisión de la infracción hasta el inicio del procedimiento, para la prescripción de la infracción, y, asimismo de 6 meses desde su inicio hasta su resolución. En este caso, el primero de los plazos se habría superado, dando lugar a la prescripción de la infracción, y, por ende, no podría sustanciarse procedimiento alguno. Por ello, por más que no se hubiera superado el plazo de resolución del procedimiento, éste sería nulo, por haber prescrito la infracción objeto del mismo.

4. Respecto a lo solicitado por el reclamante, han de distinguirse una solicitud de indemnización patrimonial por importe de los salarios no percibidos y que debió percibir desde el 15 de junio de 2022 hasta el 1 de enero de 2023; que se acuerde reconocer que el nombramiento de 15 de junio de 2022 era conforme a derecho ofertándole de nuevo el nombramiento realizado el pasado día 15 de junio de 2022 en el C.S. de Tías; y que se le compute el tiempo de trabajo efectivo a efectos de carrera profesional, trienios, oposiciones y otros procesos selectivos.

Pues bien, señala el informe del Servicio de Personal y Nóminas, de 20 de diciembre de 2023:

«Si bien las cuantías reclamadas por (...), la fecha de inicio del cómputo la fija el interesado el 15 de junio de 2022, se hace constar, que la propuesta de nombramiento

ofertada a (...), de nombramiento como personal estatutario temporal interino en plaza vacante, con fecha de inicio el 15 de junio de 2022, fue anulada, es decir, no se ha otorgado a ninguna otra persona aspirante.

La siguiente propuesta de nombramiento como personal estatutario con adscripción a esta Gerencia de Servicios Sanitarios, con la categoría profesional de Pediatra de Equipo de Atención Primaria, se formaliza con fecha de inicio el 20 de junio de 2022, perfeccionándose la misma con dicha fecha de inicio.

Por todo lo expuesto en los párrafos anteriores, se podría concluir, que el cómputo para el cálculo debería realizarse con fecha de inicio el 20 de junio de 2022, ya que no se ha perfeccionado hasta esa fecha, ningún nombramiento como personal estatutario con adscripción a esta Gerencia de Servicios Sanitarios, con la categoría profesional de Pediatra de Equipo de Atención Primaria.

No obstante lo anterior, se procede a informar sobre las cuantías correspondientes, tanto con fecha de inicio el 15 de junio de 2022, como el 20 de junio de 2022.

•Fecha inicio el 15 de junio de 2022: 27.403,46€.

•Fecha inicio el 20 de junio de 2022: 26.678,50€».

Ahora bien, argumenta este informe que la anulación de propuesta de nombramiento ofertada a (...), de personal estatutario temporal interino en plaza vacante, con fecha de inicio el 15 de junio de 2022, conllevaría que no se le reconocieran los salarios dejados de percibir desde tal fecha.

Sin embargo, esta anulación tuvo causa en el inicio del procedimiento de exclusión, que, como ya hemos concluido, que no era conforme a Derecho por haber prescrito la infracción, amén de, en todo caso, haber caducado el procedimiento.

Y, precisamente, por no haberse otorgado a ninguna otra persona aspirante, procedería ofertar de nuevo este nombramiento al interesado, como forma de indemnización *in integrum* del daño producido.

Asimismo, la fecha de inicio del cálculo de las cantidades dejadas de percibir, debe ser el 15 de junio de 2022, fecha en la que el interesado habría iniciado su trabajo en el puesto ofertado, de no haberse iniciado el procedimiento de exclusión en las listas de empleo.

Así pues, entendemos que la cuantía indemnizatoria debe determinarse con fecha de inicio de 15 de junio de 2022, por lo que correspondería al interesado una indemnización de 27.403,46 €, cantidad que, en todo caso, habrá de actualizarse de acuerdo con lo dispuesto en el art. 34.3 LRJSP, sin perjuicio de que acredite que no

ha percibido otras retribuciones durante el periodo mencionado, que, en tal caso, dicha cantidad deberá detraerse de la cuantía indemnizatoria anteriormente referida.

También desde aquella fecha habrá de computarse al interesado el tiempo de trabajo efectivo a efectos de carrera profesional, trienios, oposiciones y otros procesos selectivos.

5. Por todo lo expuesto entendemos que la Propuesta de Resolución no es conforme a Derecho, pues procede estimar la reclamación del interesado en la cuantía y con los efectos señalados en el apartado anterior.

C O N C L U S I Ó N

La Propuesta de Resolución no es conforme a Derecho, procede estimar la reclamación del interesado en los términos expuestos en el presente Dictamen.