



Copia

A LA SALA DE LO CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVO DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CASTILLA Y LEÓN

D^a ANA ISABEL ESCUDERO ESTEBAN, Procuradora de los Tribunales y de CESM CASTILLA Y LEÓN -CESMCYL- cuyas demás circunstancias y representación tengo acreditadas conforme acredito con la copia de la escritura de mandato, a mi favor otorgada, ante esa Sala comparezco y con el mayor respeto,

DIGO:

Que en la representación que ostento interpongo, en tiempo y forma, RECURSO CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVO 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 y su Anexo, publicados en el BOCyL nº 250, de fecha 31 de Diciembre de 2012.

Que en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 45.2 de la Ley de la Jurisdicción Contencioso-administrativa, acompaño a este escrito los siguientes documentos:

1º.- Poder general para pleitos a favor de la Procuradora actuante (documento nº 1).

2º.- Documento acreditativo de haberse cumplido por mi mandante los requisitos exigidos por la ley para entablar acciones y, en concreto, para la interposición del presente recurso así como copia de los vigentes Estatutos de la organización sindical CESM VALLADOLID (documentos nº 2 y 3).

3º.- Copia 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 y su Anexo (documento nº 4).

4º.- Justificante que acredita el pago de la correspondiente tasa (documento nº 5).

Por todo lo cual,

SUPLICO A LA SALA, tenga por presentado este escrito junto con el poder, documentos que acompaño y, copia de todo ello, se sirva admitirlo y, en su virtud, por interpuesto RECURSO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO 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 y su Anexo, publicados en el BOCyL nº 250, de fecha 31 de Diciembre de 2012 y, previos demás trámites legales, se reclame el expediente administrativo en que se dictó la Orden recurrida, con el fin de que sea entregado a esta parte para formalizar su demanda, con todo lo demás que proceda en justicia que pido en Valladolid, a 4 de Febrero de 2013.

PRIMER OTROSI DIGO: Que la cuantía del presente recurso se estima indeterminada.

SEGUNDO OTROSI DIGO: Que al amparo de lo dispuesto en el artículo 129 y demás concordantes de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, solicito la adopción de MEDIDA CAUTELAR consistente en la SUSPENSIÓN DE LA EJECUCION de la citada Orden, en base a las siguientes consideraciones:

Primera.- Mi representada ha interpuesto el presente Recurso Contencioso-Administrativo 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 así como su Anexo.

El denominado Plan de Ordenación de Recursos Humanos (en adelante PORH) aquí recurrido se limita a imponer la jubilación forzosa de todo el personal estatutario y funcionario, con alguna excepción, al cumplir los 65 años de edad así como a poner fin a las prolongaciones en el servicio activo autorizadas con anterioridad a su entrada en vigor, también con alguna excepción.

Segunda.- La ejecución de la Orden impugnada puede hacer perder su finalidad legítima al recurso, pues de decretarse la disconformidad con el ordenamiento jurídico una vez acordada la jubilación forzosa del personal estatutario y funcionario que con anterioridad a la entrada en vigor del PORH tenía autorizada la prolongación en el servicio activo hasta cumplir los 70 años de edad así como de aquel que durante el tiempo de tramitación del procedimiento vaya alcanzando la edad de jubilación forzosa, la sentencia que se dictase carecería de eficacia y se producirían además una multiplicidad de efectos con terceros implicados (sustituciones, interinidades ...) de imposible retroacción ulterior.

Esto es, se causarían unos perjuicios de difícil reparación futura para los afectados si se tiene en cuenta que la voluntad de permanecer en servicio activo hasta los 70 años se vería irremediablemente frustrada por mucho que pretendieran y se esforzaran en conservar la inercia de una dedicación profesional y formativa durante todo este tiempo de duración previsible del proceso.

Y en cuanto al tiempo de cotización necesario para causar la correspondiente pensión de jubilación, piénsese que habrá supuestos en los que la permanencia en el servicio activo puede obedecer a la obtención de un porcentaje adicional tal y como permite el régimen general de la Seguridad Social. De manera que cuando se accede a la pensión de jubilación a una edad superior a la edad ordinaria, siempre que al cumplir la misma se hubiera reunido el período mínimo de cotización exigido, se reconocerá al interesado un porcentaje adicional por cada año completo cotizado, o que se considere legalmente cotizado, entre la fecha en que cumplió dicha edad y la del hecho causante de la pensión, en función del número de años cotizados que se acrediten en la primera de las fechas indicadas. El fin anticipado y forzoso de la prolongación una vez cumplidos los 65 años, cercenaría también ese derecho.

Tercera.- En cuanto a la aparición de buen derecho, esto es, el "fumus bonis iuris", entre los motivos que han empujado a mi mandante a la interposición del recurso y sin perjuicio de los que se hagan valer al tiempo de deducir la demanda, se señalan los siguientes:

Vulneración del principio de legalidad

El Decreto-Ley 2/2012, de 25 de Octubre, por el que se adoptan medidas urgentes en materia Sanitaria, en base al cual se dicta 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 así como su Anexo, objeto del presente recurso, modifica el apartado 5 del artículo 52 de la Ley 2/2007, de 7 de marzo, del Estatuto Jurídico del Personal Estatutario del Servicio de Salud de Castilla y León, que queda redactado en los siguientes términos:

«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.»

Sin embargo, la citada Orden en el apartado 7 de su Anexo establece como:

7. Finalización de las prolongaciones de la permanencia en el servicio activo autorizadas a la entrada en vigor del presente Plan.

Las prolongaciones de la permanencia en el servicio activo autorizadas finalizarán en el plazo de tres meses desde la entrada en vigor del presente Plan, salvo que por resolución expresa de los órganos competentes del Servicio de Salud de Castilla y León, y de acuerdo con los criterios y las necesidades determinados en el presente Plan, se autorice la prolongación de la permanencia en el servicio activo. Dicha resolución deberá dictarse antes de los 15 días anteriores a la finalización del plazo de tres meses.»

Esto es, claramente SE EXTRALIMITA DE LOS MÁRGENES MARCADOS POR LA LEY DESDE EL MOMENTO EN QUE ESTA NO HABILITA PARA UNA FINALIZACIÓN DE LAS PRÓRROGAS DE FORMA GENERALIZADA, ÚNICAMENTE PERMITE QUE SE PONGA FIN A LA MISMAS CUANDO DEJEN DE CONCURRIR LAS CIRCUNSTANCIAS QUE RESULTARON DETERMINANTES PARA SU RECONOCIMIENTO, estos es, cuando cambien las circunstancias que en cada caso en concreto permitieron prolongar en el servicio activo a cada facultativo. Luego se habría producido una flagrante vulneración del principio de legalidad desde el momento en que una norma de rango inferior está habilitando la finalización de dichas prolongaciones de forma indiscriminada, con cercenamiento de un derecho que con anterioridad a su entrada en vigor ya estaba reconocido.

Ausencia de los requisitos exigidos por la normativa estatal y autonómica para ser considerado como un auténtico Plan de Ordenación de Recursos Humanos

El artículo 13 de la Ley 55/2003, del Estatuto del Personal Estatutario de los Servicios de Salud regula el contenido y alcance de los Planes de Ordenación de Recursos Humanos, señalando textualmente:

“Artículo 13. Planes de ordenación de recursos humanos

1. Los planes de ordenación de recursos humanos constituyen el instrumento básico de planificación global de los mismos dentro del servicio de salud o en el ámbito que en los mismos se precise. 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. Asimismo, podrán establecer las medidas necesarias para conseguir dicha estructura, especialmente en materia de cuantificación de recursos, programación del acceso, movilidad geográfica y funcional y promoción y reclasificación profesional.

2. Los planes de ordenación de recursos humanos se aprobarán y publicarán o, en su caso, se notificarán, en la forma en que en cada servicio de salud se determine. Serán previamente objeto de negociación en las mesas correspondientes”.

A nivel autonómico, 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 es fiel transcripción del acabado de mencionar:

“Artículo 12. Planes de Ordenación de Recursos Humanos

1. Los Planes de Ordenación de Recursos Humanos, basados en causas objetivas suficientemente motivadas, constituyen el instrumento básico de planificación de los mismos dentro del Servicio de Salud de Castilla y León o en el ámbito que en los mismos se precise, debiéndose ajustar, en todo caso, al principio de suficiencia presupuestaria. Estos Planes especificarán los objetivos a conseguir en materia de personal, así como los efectivos y la estructura de recursos humanos que se considere adecuada a fin de cumplir tales objetivos.

Asimismo, podrán establecer las medidas necesarias para conseguir dicha estructura, especialmente en materia de cuantificación y cualificación de los recursos, movilidad geográfica y funcional, formación, promoción y reclasificación profesional, así como la programación del acceso y de la provisión ...”

Pues bien, desde luego, el texto aprobado por la Consejería de Sanidad tras su imposición a la Mesa Sectorial, no reúne la condición de instrumento básico de planificación global, desde el momento que difícilmente cabe apreciar que cumpla o contemple algunas de las medidas específicas a que se refiere el acabado de mencionar artículo 12, así:

- a. Criterios de organización estructural y funcional de los servicios y unidades.
- b. Necesidades adicionales de recursos humanos que habrán de integrarse, en su caso, en la oferta de empleo público.

- c. Suspensión de incorporaciones de personal externo al ámbito afectado, tanto derivadas de oferta de empleo como de procesos de movilidad.
- d. Autorización de concursos de provisión de puestos limitados al personal de los ámbitos que se determinen.
- e. Sistemas de formación, capacitación y reorientación profesional.
- f. Sistemas de promoción interna y desempeño provisional de funciones.
- g. Modificación de estructuras organizativas.
- h. Previsión para la creación, la supresión y la modificación de categorías profesionales.
- i. Reasignación de efectivos.
- j. Mecanismos de movilidad voluntaria, tanto funcional como geográfica.
- k. Distribución de la jornada de trabajo, y establecimiento de horarios y régimen de dedicación.
- l. Previsión de excedencias voluntarias incentivadas y de jubilaciones, de conformidad con la normativa aplicable en esta materia.
- m. Modalidades de prestación de servicios a tiempo parcial.
- n. Consecuencias económicas que para el personal se deriven de las actuaciones previstas en los planes, de conformidad con la legislación aplicable.
- o. Cualesquiera otras medidas que procedan en relación con los objetivos a conseguir por los Planes de Ordenación de Recursos Humanos.

Examinando el citado PORH es evidente que NO SÓLO NO CONTEMPLA ALGUNA DE LAS CITADAS MEDIDAS SINO QUE NI TAN SIQUIERA SEÑALA LOS INSTRUMENTOS PRECISOS PARA LLEVAR A CABO LOS OBJETIVOS EXPRESADOS EN SU PROPIO APARTADO 3, como bien pudieran ser:

- a) un proceso extraordinario de consolidación de empleo, tendente a evitar las situaciones de interinidad.
- b) la programación periódica de convocatorias de selección, promoción interna y movilidad para el personal estatutario y funcionario.
- c) la reanudación de convocatorias de la carrera profesional.
- d) la puesta en marcha y aplicación del artículo 26.4 del Estatuto Marco, relativo a la jubilación parcial

Limitándose a la aplicación inmediata de la jubilación forzosa a los 65 años a salvo de quienes se encuentren incluidos en las excepciones en el mismo previstas.

Es más, en las distintas Mesas Sectoriales la Administración ha anunciado de forma reiterada, según se acreditará en el momento procesal oportuno, que no se van a convocar nuevos procesos de provisión de las plazas vacantes y que estas van a ser amortizadas. Luego la jubilación forzosa de quienes se encuentran en prolongación del servicio activo lejos de generar empleo va a poner en peligro la propia viabilidad del Sistema, máxime cuando a ello hay que añadir la reestructuración de puestos de trabajo en Atención Primaria que la Consejería propone dirigida a la desaparición de más de 200 plazas.

Por ello, el Plan objeto de recurso se encuentra FALTO DE MOTIVACIÓN Y NO SE ADECUA EN SU CONTENIDO A LOS REQUISITOS OBJETIVOS EXIGIDOS POR EL ARTÍCULO 13 DEL ESTATUTO MARCO Y EL ARTÍCULO 12 DEL ESTATUTO JURÍDICO DEL PERSONAL ESTATUTARIO DEL SERVICIO DE SALUD DE CASTILLA Y LEÓN.

Esa falta de motivación encuentra además cumplida prueba en el hecho notorio acontecido hace aproximadamente cuatro años, en 2009, cuando se firmó un convenio, entre el Gobierno autonómico y los rectores de las cuatro universidades públicas de la Comunidad, que pretendía solucionar la falta de médicos en nuestra Comunidad en 10 años y contemplaba medidas destinadas a aumentar el número, mejorar su formación y solucionar la escasez de estos profesionales en el sistema. Resulta pues un contrasentido que reconocida por la propia Administración la escasez de médicos ahora se reduzca su número imponiendo la jubilación forzosa.

Por lo demás, en el sentido apuntado conviene señalar las siguientes sentencias:

Sentencia del TSJ de Cataluña de 30-01-2008, confirmada por Sentencia del Tribunal Supremo de 10-03-2010:

"Y además, esas causas o razones de las necesidades de la organización deben quedar, como se ha indicado anteriormente, reflejadas, expresadas o recogidas en el preceptivo Plan de Ordenación de Recursos Humanos. Dicho Plan no es ni puede ser cualquier texto donde se incide e incluso regule el servicio sanitario, sino aquel que cumple los requisitos del artículo 13 del Estatuto Marco. Tanto es así, que dicha norma jurídica lo califica de instrumento básico de planificación global de los recursos humanos. Además, debe cuantificar los mencionados recursos humanos, los objetivos a conseguir en materia de personal. Fruto de esa consideración de instrumento básico, el Plan debe ser aprobado y publicado o, en su caso, (artículo 13 del Estatuto Marco) notificado en la forma que cada Servicio determine y será previamente objeto de negociación en las Mesas correspondió antes. Por lo tanto, la existencia del Plan de Ordenación de Recursos humanos y no de cualquier otro texto, es preceptiva para poder determinar las causas que justifican que, por necesidades de la organización, se pueda denegar la solicitud de concesión de prórroga en la edad de jubilación hasta alcanzar los 70 años. Es en dicho Plan donde deben estar expresamente mencionadas las necesidades de la organización, como se vuelve a reiterar, a efectos de que puedan ser la justificación, la fundamentación, la explicación, en definitiva, de la denegación de prórroga. Es evidente, pues, que las potestades de la Administración Pública litigante, que, en el ámbito de sus facultades de auto organización y al servicio de una mayor eficacia funcional adopta la decisión que ahora enjuiciamos, debe preceptivamente basar la misma en las previsiones del mencionado Plan, cuya aprobación previa es terminantemente obligatoria. Ello es así, por cuanto entender lo contrario impediría una adecuada planificación de los distintos servicios y elementos que configuran la complicada organización sanitaria, tanto en su aspecto material como personal. Además, los objetivos a conseguir deben encontrarse delimitados en dicho Plan, de modo que sólo por medio de la

fijación de la correspondiente plantilla, se podrá adecuar la actividad sanitaria, expresada en términos globales, y encauzarla para conseguir un determinado fin, el más eficaz posible ... Conviene insistir en que el Plan no es cualquier estudio o encuesta realizado en las distintas gerencias, sino que es un instrumento básico, exigido terminantemente por la Ley (artículo 13) que no puede ni debe ser sustituido por cualquier otro texto, aun cuando estuviese consensuado en la Mesa Sectorial, pues los términos de la Ley son bien claros en este aspecto.

CUARTO.- El Plan de Ordenación no es un mero análisis de los requerimientos de personal. Tampoco lo es cualquier estudio que se haya realizado en las distintas gerencias de Atención Primaria y las gerencias de Hospitales. Ese documento básico a que aludíamos anteriormente con la calificación de Plan de Ordenación de Recursos Humanos, por ser un documento básico, debe contemplar la regulación de los objetivos a conseguir, los objetivos de la política de personal del ICS, el número de médicos afectados y sus especialidades, la estructura u organización de los recursos humanos que se consideren adecuados por cumplir con el objetivo que se pretende conseguir. A ello se debe añadir que TAMBIÉN DEBERÁN HACER MENCIÓN DE LAS MEDIDAS NECESARIAS PARA CONSEGUIR UNA DETERMINADA ORGANIZACIÓN LA CUANTIFICACIÓN DE RECURSOS, LA PROGRAMACIÓN DEL ACCESO, LA MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL, ASÍ COMO LA RECLASIFICACIÓN PERSONAL.

Sentencia del TSJ de Cantabria de 02-03-2010:

"-Aprobado por Acuerdo del Consejo de gobierno de 30 de diciembre de 2006 el Acuerdo Integral para la mejora de la calidad en el empleo del personal de Instituciones Sanitarias del Servicio Cántabro de Salud, cuyo Anexo III contiene el Plan de Ordenación de Recursos Humanos del Servicio Cántabro de Salud, hemos de determinar si el mismo reúne los requisitos establecidos en los artículos 12 y siguientes del Estatuto Marco, no sin antes dejar sentado que no corresponde a esta Sala realizar un juicio aprobatorio o descalificador de los objetivos que se contienen en dicho Plan de Recursos Humanos, pues la potestad auto organizativa del Servicio Cántabro de Salud impide inmisiones de esta índole, debiendo tan sólo determinarse, analizando su contenido , si dicho plan de ordenación de recursos humanos, como instrumento básico de planificación global de los mismos dentro del servicio de salud, cumple con las exigencias en cuanto a contenido establecidas en el art. 12 del Estatuto Marco , esto es, la planificación de dichos recursos humanos, orientada a su adecuado dimensionamiento, distribución, estabilidad, desarrollo, formación y capacitación, en orden a mejorar la calidad, eficacia y eficiencia de los servicios, con planificación eficiente de las necesidades de personal y situaciones administrativas derivadas de la reasignación de efectivos y la programación periódica de las convocatorias de selección, promoción interna y movilidad, así como los cambios en la distribución o necesidades de personal. Conforme a lo dispuesto en el art. 13 del Estatuto Marco dichos planes de ordenación de recursos humanos deberán "especificar los objetivos a conseguir en materia de personal y los efectivos y la estructura de recursos humanos que consideren adecuados para cumplir tales objetivos", añadiendo además que podrán establecer "las medidas necesarias para conseguir dicha estructura, especialmente en materia de planificación de recursos, programación del acceso, movilidad geográfica y funcional y promoción y reclasificación profesional", previsiones éstas que en el supuesto que nos ocupan deben interrelacionarse con las que contiene el Acuerdo integral para la mejora de los servicios sanitarios ... "

Sentencia del TSJ Baleares de 21-12-2011:

"... el PORH, regulado en el artículo 13 de la Ley 55/2003, se enmarca dentro de la potestad auto organizativa de la Administración sanitaria, constituyendo el elemento esencial y básico de la gestión del personal al servicio de la misma, el cual debe contener los objetivos que se persiguen, el número de empleados afectados, la estructura que se considere conducente para

el fin marcado, con mención de las medidas necesarias para conseguir una determinada organización, la cuantificación de recursos, la programación del acceso, la movilidad geográfica y funcional, así como la reclasificación personal ...”

En las sentencias acabadas de reseñar se constata que el tenor literal del artículo exige que en el ámbito del personal estatutario, sea un INSTRUMENTO DE PLANIFICACIÓN GLOBAL Y QUE DEBE ESPECIFICAR LOS OBJETIVOS A CONSEGUIR EN MATERIA DE PERSONAL Y LOS EFECTIVOS Y LA ESTRUCTURA DE LOS RECURSOS HUMANOS y ESTABLECER LAS MEDIDAS NECESARIAS PARA CONSEGUIR DICHA ESTRUCTURA, lo que brilla por su ausencia en el PORH recurrido.

Parafraseando al TSJ de Cataluña: " Dicho Plan no es ni puede ser cualquier texto donde se incide e incluso requele el servicio sanitario, sino aquel que cumple los requisitos del artículo 13 del Estatuto Marco. Tanto es así, que dicha norma jurídica lo califica de instrumento básico de planificación global de los recursos humanos. Además, debe cuantificar los mencionados recursos humanos, los objetivos a conseguir en materia de personal".

Desde luego, predicar que un texto que se limita a establecer la jubilación forzosa a los 65 años es algo que se parezca mínimamente a lo que debe ser un PORH en el ámbito estatutario, es rayano en lo temerario. Es evidente que el PORH no reúne los requisitos que anuda el artículo 13 del Estatuto Marco como tampoco los contemplados en el artículo 12 de la Ley del Estatuto Jurídico del Personal Estatutario de los Servicios de Salud de Castilla y León.

Y es que a la vista del contenido del PORH en el que en modo alguno la Administración se obliga mediante concursos oposiciones o de traslados a cubrir las plazas de quienes jubilen forzosamente, ello hace prever, según ya se ha apuntado, que estas serán finalmente amortizadas, lo que sin duda incidirá en la atención que deben recibir los ciudadanos y, a la postre, en derechos de calado constitucional como es el artículo 43 reconociendo el derecho a la protección de la salud, pues es evidente que la reducción de personal médico repercutirá en una disminución de la calidad asistencial y más prescindiendo de personal médico a quien los años de experiencia les ha convertido en altamente cualificado.

III

Vulneración del principio de irretroactividad de las normas y del artículo 24 de la Constitución. Causación de indefensión susceptible de amparo constitucional.

Además, el PORH establece una retroactividad contraria al artículo 9.3 de la Constitución, en perjuicio del derecho a la prórroga en el servicio activo, puesto que su apartado 7 pone fin a las prolongaciones que ya habían sido autorizadas y, por tanto, afecta incluso a quienes hayan obtenido una resolución administrativa o sentencia estimatoria de prórroga no firmes.

EL PORH ESTABLECE DE FORMA PALMARIA UNA RETROACTIVIDAD “IN PEIUS” pues trata de anular los efectos de resoluciones administrativas que reconocen un derecho sin revisión de oficio alguna, e incluso va más allá pues trata de impedir que una sentencia estimatoria de un Juzgado de lo Contencioso declarando el derecho a la prórroga pero recurrida no se ejecute, incluso si es confirmada por la Sala. Eso es lo que se desprende del mencionado apartado 7:

“Las prolongaciones de la permanencia en el servicio activo autorizadas finalizarán en el plazo de tres meses desde la entrada en vigor del presente Plan, salvo que por resolución expresa de los órganos competentes del Servicio de Salud de Castilla y León, y de acuerdo con los criterios y las necesidades determinados en el presente Plan, se autorice la prolongación de la permanencia en el servicio activo. Dicha resolución deberá dictarse antes de los 15 días anteriores a la finalización del plazo de tres meses”.

El apartado acabado de transcribir restringe derechos individuales nacidos y/o reconocidos, ya que hasta el momento de la existencia de un PORH que contemplase las necesidades de personal y que cumplierse unos determinados requisitos, la Administración no podía rechazar las peticiones individuales de aplazamiento voluntario de la edad de jubilación. Los profesionales que solicitaron esta permanencia en el servicio activo adquirieron el derecho a su otorgamiento, derecho que no puede ser abolido por un acto administrativo posterior.

Y no sólo eso. Conviene resaltar la indefensión, proscrita por el artículo 24 de la Constitución, en que sume a quienes, con anterioridad a la entrada en vigor del PORH se autorizó la prórroga, toda vez que, a diferencia de los facultativos que a partir de ahora vayan a cumplir los 65 años y cursen la correspondiente solicitud o con posterioridad interesen la renovación, aquellos no van a conocer las razones o motivos de la finalización de la prórroga. Esto es, SE PONE TÉRMINO A LAS PROLONGACIONES SIN QUE LOS INTERESADOS TENGAN DERECHO ALGUNO A UNA RESOLUCIÓN MOTIVADA, CONTRAVINIÉNDOSE UNA NORMA DE ÁMBITO ESTATAL CUAL ES EL YA CITADO ARTÍCULO 67.3 DE LA LEY 7/2007, DE 12 DE ABRIL, DEL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO que establece como:

“3. La jubilación forzosa se declarará de oficio al cumplir el funcionario los sesenta y cinco años de edad.

No obstante, en los términos de las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto, se podrá solicitar la prolongación de la permanencia en el servicio activo como máximo hasta que se cumpla setenta años de edad. La Administración Pública competente deberá de resolver de forma motivada la aceptación o denegación de la prolongación.”

Ello igualmente incidiría en el artículo 54.1 a) de la Ley 30/1992, de 26 de Noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común en el sentido que deberán ser motivados, con sucinta referencia de hechos y fundamentos de derecho aquellos actos que limiten derechos subjetivos o intereses legítimos.

Cuarta.- Por último significar que es suficiente una justificación o razonabilidad de la medida cautelar solicitada con expresión clara del perjuicio que tiende a evitar y la posible irreversibilidad de la situación jurídica creada por la ejecución del acto y consiguiente pérdida de la finalidad legítima del recurso.

En este caso, la razonabilidad de la petición es clara. Si no se suspende la ejecutividad de la Orden y la sentencia que se dicte anula el PORH y deja sin efecto las modificaciones que realiza respecto de la prórroga en el servicio activo reconociendo el derecho a permanecer hasta los 70 años, difícilmente, dada la duración de la tramitación del recurso así como la pendencia de asuntos ante ese Tribunal, podrá ser efectiva.

Además no debe de olvidarse que DE ESTIMARSE EL PRESENTE RECURSO LA ADMINISTRACIÓN HABRÍA DE INDEMNIZAR ECONÓMICAMENTE A LOS AFECTADOS SIN OBTENER A CAMBIO PRESTACIÓN DE SERVICIO ALGUNO, LO CUAL TAMBIÉN IMPLICARÍA UNA INEFICAZ GESTIÓN DE RECURSOS ECONÓMICOS PÚBLICOS SIN OBTENER EL BENEFICIO QUE AL INTERÉS PÚBLICO PUEDE COMPORTAR LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO POR AQUELLOS (PRESCINDIENDO ASÍ DE UN RECURSO HUMANO DE GRAN VALOR: FUNCIÓN MÉDICO ASISTENCIAL EN LA ESPECIALIDAD QUE CORRESPONDA CUALIFICADA POR UNA LARGA EXPERIENCIA PROFESIONAL).

Por lo tanto, conforme ya se apuntaba, concurren los requisitos para acordar la medida cautelar de suspensión de la Orden impugnada entendiéndose que se cumple con el requisito del "periculum in mora" o pérdida de la finalidad legítima del recurso de no suspenderse la ejecución.

No está de más añadir, a modo de colofón, que el actual debate social y político se circunscribe en la asunción por parte de los poderes públicos de la necesidad de que la edad de jubilación deba ostensiblemente retrasarse en atención a las nuevas variables demográficas, aumento de la expectativa de la vida en las sociedades desarrolladas, preocupación por la salud de los ciudadanos, sostenibilidad del sistema de pensiones, etc. que conllevan que uno de los sectores en los que realmente va a haber una demanda incesante de efectivos va a ser el sanitario, reclamando la necesidad de efectivos no sólo especialistas recién titulados o con formaciones recientes (incluso llegados del extranjero y cuyo arraigo y permanencia en el país se verá), sino también efectivos con capacidad de canalizar y reorientar esas incorporaciones con un conocimiento más duradero en el tiempo. De manera que debe valorarse y ponderarse la oportunidad de no desperdiciar la experiencia de los especialistas existentes, atendidos los retos que se plantean los servicios sanitarios públicos en un futuro inmediato en relación con las necesidades de recursos humanos que la misma realidad pueda evidenciar.

SUPLICO A LA SALA, tenga por hechas las manifestaciones contenidas en los otrosí precedentes, a fin de que, previos los trámites oportunos, acuerde la adopción de Medida Cautelar consistente en la suspensión de la ejecución de la Orden impugnada en este recurso y ésta se mantenga hasta que recaiga sentencia firme que ponga fin al procedimiento, o hasta que éste finalice por cualquiera de las causas previstas en la Ley, obligando a la Administración demandada a adoptar las medidas conducentes a su efectividad con todas las consecuencias inherentes a dicha declaración y lo demás que proceda en justicia que reitero en el mismo lugar y fecha anteriormente indicados.

Ltdo. Amor Lago Menéndez

Proc. Ana I. Escudero Esteban