



Roj: STSJ CL 179/2016 - ECLI:ES:TSJCL:2016:179

Id Cendoj: 09059330022016100012

Órgano: Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Contencioso

Sede: Burgos

Sección: 2

Fecha: 21/01/2016

Nº de Recurso: 1/2015

Nº de Resolución: 7/2016

Procedimiento: CONTENCIOSO

Ponente: ANA MARIA VICTORIA MARTINEZ OLALLA

Tipo de Resolución: Sentencia

T.S.J.CASTILLA-LEON SALA CON/AD S-2

BURGOS

SENTENCIA: 00007/2016

SALA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO

DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE

CASTILLA Y LEÓN.- BURGOS

SECCION ESPECIAL

Presidente/allma. Sra. D<sup>a</sup>. Concepción García Vicario

SENTENCIA

Sentencia N<sup>o</sup>: 7/2016

Fecha Sentencia : 21/01/2016

CASACION EN INTERES DE LEY

Recurso N<sup>o</sup> : 1 / 2015

Ponente D<sup>a</sup>. Ana María Martínez Olalla

Secretario de Sala : Sr. Sánchez García

Ilmos. Sres.:

D<sup>a</sup>. Concepción García Vicario

D<sup>a</sup>. Ana María Martínez Olalla

D. Agustín Picón Palacio

D. José Matías Alonso Millán

D. Felipe Fresneda Plaza

En Burgos, a veintiuno de enero de dos mil dieciséis.

Visto por la Sala Especial para la resolución de los recursos de casación en interés de la ley y de casación para unificación de doctrina y revisión, prevista en el art. 16.4 LJCA, cuya composición fue aprobada por acuerdo de la Comisión Permanente de la Sala de Gobierno del Tribunal Superior de 16 de junio de 2014, constituida por los Magistrados que figuran al margen del encabezamiento, el recurso de casación en interés de la Ley nº 1/2015 interpuesto por la Letrada de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, en la representación que ostenta, contra la sentencia nº 142/14, de fecha 16 de octubre de 2014, dictada en el P.A. nº 114/2014 del Juzgado



de lo Contencioso-administrativo nº 1 de Segovia , por la que se estima parcialmente el recurso contencioso-administrativo interpuesto por doña Clemencia .

Ha sido parte recurrida doña Clemencia , representada por la Procuradora Dª Luisa Fernanda Escudero Alonso, habiendo informado el Ministerio fiscal.

### ANTECEDENTES DE HECHO

**PRIMERO.-** El Juzgado de lo Contencioso-administrativo nº 1 de Segovia dictó sentencia con fecha 16 de octubre de 2014 en el P.A. nº 114/2014 con la siguiente parte dispositiva: "Fallo: Debo estimar y estimo parcialmente el presente recurso contencioso-administrativo núm.: 114/2014, interpuesto por la representación del letrado Sra Sanz Sierra, declarando no ajustada a derecho la resolución impugnada, declarando que la trabajadora ha realizado 16 días de trabajo adicional a los 222 días señalados en la normativa, reconociendo el derecho a disfrutar de 16 días de descanso, sin que proceda declarar la exención de no realizar los 16 sábados correspondientes al año 2014". Mediante auto de 30 de octubre de 2014 se denegó la aclaración de sentencia solicitada por la Letrada de la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

**SEGUNDO.-** Contra la mencionada sentencia, mediante escrito presentado con fecha 20 de enero de 2015, la Letrada de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, en la representación que ostenta, interpuso recurso de casación en interés de la ley, expresando los motivos en que se ampara y solicitando a la Sala dicte sentencia en la que estimando el recurso se fije la siguiente doctrina legal:

"1º.- El régimen de jornada del personal que presta servicios en los centros e instituciones sanitarias del Servicio de Salud de Castilla y León se ajusta a lo establecido en el Capítulo III, artículos 71 y siguientes, del Título IV de la Ley 1/2012, de 28 de febrero, de Medidas Tributarias , Administrativas y Financieras de Castilla y León, sin que resulten de aplicación al referido personal las previsiones contenidas en los artículos 65 , 66 , 67 y 68 de la referida norma y ello en tanto en cuanto los artículos 71 y siguientes aludidos constituyen norma especial frente a la disposición general contenida en los artículos 65 y siguientes de la misma Ley .

2º.- Debe distinguirse entre cómputo de jornada ordinaria anual y consideración como tiempo de trabajo del disfrute de los permisos reglamentariamente establecidos y ausencias justificadas que no hayan sido tenidos en cuenta para el cómputo de dicha jornada y días de trabajo efectivo, a los efectos de que en los supuestos de exceso de jornada ordinaria no sea tenido en cuenta el disfrute de los expresados".

**TERCERO.-** Conferido traslado del escrito de interposición a doña Clemencia , representada por la Procuradora Dª Luisa Fernanda Escudero Alonso, mediante escrito presentado el 23 de junio de 2015 solicitó a la Sala que se desestime el recurso de casación instado de contrario y se confirme la sentencia dictada por el Juzgado de lo Contencioso-administrativo nº 1 de Segovia.

**CUARTO.-** El Ministerio fiscal, en la audiencia conferida, emitió dictamen mediante escrito de fecha 8 de julio de 2015, en el que propugna la estimación parcial del presente recurso, estableciendo como doctrina legal respecto del Capítulo III, en el Título IV de la ley 1/2012, de 28 de febrero, de Medidas Tributarias, Administrativas y Financieras de Castilla y León, lo que sigue:

"El régimen de jornada del personal que presta servicios en los centros e instituciones sanitarias del Servicio de Salud de Castilla y León se ajusta a lo establecido en el Capítulo III, artículos 71 y siguientes, del Título IV de la Ley 1/2012, de 28 de febrero, de Medidas Tributarias , Administrativas y Financieras de Castilla y León, sin que resulten de aplicación al referido personal las previsiones contenidas en los artículos 65 , 66 , 67 y 68 de la referida norma y ello en tanto en cuanto los artículos 71 y siguientes aludidos constituyen norma especial frente a la disposición general contenida en los artículos 65 y siguientes de la misma Ley ".

**QUINTO.-** Conclusas las actuaciones, se señaló para votación y fallo el día 20 de enero de 2015, fecha en que tuvo lugar la referida actuación procesal.

Siendo ponente la Ilma. Sra. Dª Ana María Martínez Olalla.

### FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.-** El Juzgado de lo Contencioso-administrativo nº 1 de Segovia dictó sentencia con fecha 16 de octubre de 2014 en el P.A. nº 114/2014, por la que estima parcialmente el recurso contencioso-administrativo interpuesto por Dª Clemencia y declara que la trabajadora ha realizado 16 días de trabajo adicional a los 222 días señalados en la normativa, reconociendo su derecho a disfrutar de 16 días de descanso.

En la mencionada sentencia el juez a quo, asumiendo la tesis de la recurrente, enfermera en el Hospital General de Segovia, estima que la demandante había sobrepasado en el año 2013 la jornada máxima anual fijada



legalmente, no en cuanto al número de horas de trabajo sino en cuanto al número de días de trabajo efectivo, con fundamento en el artículo 65 de la Ley 1/2012, de 28 de febrero, de Medidas Tributarias, Administrativas y Financieras, precepto en el que a su entender se establece una regla general para todos los empleados públicos, incluido el personal que presta servicios en los centros e instituciones sanitarias del Servicio de Salud de Castilla y León, consistente en la fijación de un doble límite en la jornada máxima anual ordinaria: número máximo de horas y número máximo de días de trabajo efectivo; limitándose el art. 71 de la referida Ley a concretar para el personal sanitario cómo se debe cumplir con la jornada máxima y con los días de trabajo efectivo, siempre dentro de los límites máximos de 222 días y de 1665 horas de trabajo efectivo contemplados en la regla general. A su entender la interpretación teleológica de la norma es que el número de jornadas de los trabajadores sea igual para todos los empleados públicos, cualesquiera que sea la actividad que desarrolla y la forma de prestar el servicio, incluido el personal sanitario, de manera que dentro de los dos condicionantes (1665 horas y 222 días) aplicables a todos los trabajadores públicos, se puede distribuir la jornada de tal manera que se cumplan las condiciones generales aplicables a la totalidad de los empleados públicos.

**SEGUNDO.-** Considera la parte recurrente que la sentencia es gravemente dañosa para el interés general y errónea debido a la incorrecta aplicación e interpretación de la Ley autonómica 1/2012.

A su juicio son dos los pronunciamientos gravemente dañosos y erróneos de la sentencia recurrida.

El primero, por la afirmación de que al personal que presta servicios en centros e instituciones sanitarias le es de aplicación el límite de días de trabajo efectivo previsto en el art. 65 de la Ley 1/2012 y, el segundo, por confundir los conceptos "tiempo de trabajo efectivo" y "día efectivamente trabajado".

Comenzando por el primero, la recurrente rechaza que el art. 65 y el art. 71 de la referida Ley tengan la misma redacción con la sola diferencia de cambiar la referencia a sábados y domingos del primero por la referencia a dos días en el segundo; sostiene que no resultan de aplicación al personal que presta servicios en los centros e instituciones sanitarias del Servicio de Salud de Castilla y León los artículos 65, 66, 67 y 68 de la referida norma en cuanto los artículos 71 y siguientes constituyen norma especial frente a la disposición general contenida en el art. 65 y siguientes de la citada Ley; aduce que el sector sanitario posee una regulación específica en lo que respecta al tiempo de trabajo como lo evidencia el propio hecho de que el capítulo III dedicado al sector sanitario contenga en el art. 74 "unas disposiciones generales en materia de jornada de personal que presta servicios en los centros e instituciones sanitarias del Servicio de Salud de Castilla y León"; y entiende que con la sentencia que se recurre se está vulnerando el principio de primacía de la norma especial frente a la norma general, sin que pueda concluirse, frente a lo que se sostiene en la sentencia recurrida, que la no aplicación del límite de días de trabajo efectivo pueda comportar un incremento de 52 días de trabajo efectivo, pues al trasladarse la jornada anual programable al calendario laboral o planilla de cada trabajador han de tomarse en consideración los festivos, vacaciones y días de libre disposición, respetándose en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal o el régimen de descansos alternativos, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 74 de la Ley 1/2012 y en el art. 7 de la Orden SAN/276/2012.

En cuanto al segundo pronunciamiento que se considera erróneo y gravemente dañoso, se alega por la recurrente que el derecho a disfrutar de 16 días de descanso en compensación de los días trabajados en exceso reconocido por la sentencia recurrida a doña Clemencia supone de facto y de iure la realización por parte de la entonces recurrente en el año 2013 de una jornada claramente inferior en cómputo anual a la mínima indisponible de 1665 horas de trabajo efectivo que le correspondería realizar a razón de 37 horas y 30 minutos de promedio semanal de trabajo efectivo. Con esta petición, se dice, se trata de evitar que los días de ausencia al trabajo por disfrute de permisos que no son tenidos en cuenta para el establecimiento de la jornada ordinaria máxima anual, definida en el art. 71 de la Ley 1/2012, como pueden ser los que obedecen a la realización de exámenes, al acompañamiento de familiares a consultas médicas o los días concedidos por fallecimiento o enfermedad grave, entre otros, sean tenidos en cuenta para la compensación de los posibles excesos de jornada ordinaria y ello, porque una cosa es que esos días se computen a efectos de cumplimiento de dicha jornada evitando así que la jornada correspondiente a esos días se tenga que recuperar realizándola otros días y otra muy distinta que se consideren como exceso de días trabajados y hayan de compensarse con más días libres, en concreto tantos días libres como permisos disfrutados.

**TERCERO.-** Se opone doña Clemencia, en relación con la primera pretensión planteada, alegando que el art. 65 de la Ley 1/2012 regula la jornada máxima anual y los días máximos de trabajo efectivo de todos los empleados públicos de la Administración de la Comunidad de Castilla y León sea cual fuere su vinculación jurídica con la Administración, de forma que si se hubiera querido excluir a algún tipo de personal se habría indicado de forma expresa. Sostiene que el art. 71 de la referida Ley regula las particularidades del sector sanitario, como son la distribución de la jornada anual o la forma de prestarse el servicio, pero no excluye de las previsiones generales contenidas en el art. 65 al personal que presta servicios en los centros e instituciones sanitarias del Servicio de Salud de Castilla y León, ni indica que esos trabajadores pueden superar el límite



de los días máximos. Llama la atención sobre el contenido del párrafo tercero del art. 71 en el que se viene a establecer que resulta de aplicación a este personal el incremento de jornada previsto en el art. 65, por lo que si se aplica a estos efectos el mencionado precepto por la misma razón se ha de aplicar el límite máximo de días de trabajo efectivo que se establece en él; sostiene, frente a lo que señala la recurrente, que la Orden SAN/276/2012 es perfectamente compatible con la limitación contenida en el art. 65, por lo que rechaza que la interpretación que se hace de la norma en la sentencia recurrida deje sin efecto lo dispuesto en ella, puesto que la manera de realizar la jornada adicional admite múltiples posibilidades que no conlleven superar el número máximo de días de trabajo efectivo.

Respecto al segundo motivo del recurso, se opone porque no existe ningún tipo de confusión entre los dos conceptos "tiempo de trabajo efectivo" y "día efectivamente trabajado". Entiende que es obvio que al hacer el cómputo anual se ha de estar a la jornada efectiva que comprende tanto los días efectivamente trabajados como aquellos días que, aunque no se han trabajado, contabilizan como tales al concurrir determinadas circunstancias que lo justifican y que están expresamente tasadas y reconocidas en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público como en la Ley 2/2007, de 7 de marzo, del Estatuto Jurídico del Personal Estatutario del Servicio de Salud de Castilla y León; lo contrario supondría que los trabajadores tendrían que recuperar esos días perdiendo su esencia y la razón de ser de los permisos retribuidos.

El Ministerio fiscal entiende que procede estimar parcialmente el recurso de casación fijando la doctrina legal propuesta por la recurrente en el apartado 1º, porque a su juicio la regulación contenida en los artículos 71 a 74 de la Ley 1/2012 para el personal sanitario es específica, completa y distinta de la prevista en el art. 65 y siguientes para los empleados públicos de la Administración de la Comunidad de Castilla y León y sus Organismos Autónomos, y rechazar la propuesta en el apartado 2º porque se trata de una propuesta en el vacío que no va referida a un concreto precepto legal, incumpliendo una exigencia establecida por la jurisprudencia del Tribunal Supremo que cita.

**CUARTO.-** Como consideraciones previas al examen de las cuestiones planteadas partiendo de la doctrina jurisprudencial sentada por el Tribunal Supremo en relación con el recurso de casación en interés de la ley de carácter estatal que es trasladable con las adaptaciones necesarias al autonómico, conviene recordar que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 101 de la Ley de la Jurisdicción Contencioso- Administrativa , el recurso extraordinario de casación en interés de la Ley está dirigido exclusivamente a fijar doctrina legal -de ahí que no pueda afectar a la situación particular derivada de la sentencia recurrida- cuando quien está legitimado para su interposición estime gravemente dañosa para el interés general y errónea la resolución dictada.

Su finalidad es la corrección de la doctrina gravemente dañosa para el interés general contenida en la sentencia recurrida mediante la formación de una "doctrina legal " que para el futuro evite que se incida en el error jurídico corregido. Siendo ello así, además de la observancia de los requisitos formales y procesales exigidos en el artículo 101.1 y 4 de la LJCA -legitimación e interposición dentro de plazo acompañada de la certificación de la sentencia que se impugna-, el recurso de casación en interés de la Ley requiere ineludiblemente que la doctrina sentada por la sentencia de instancia no sólo interprete o aplique incorrectamente la normativa legal de carácter autonómico que haya sido determinante del fallo recurrido, sino también que sea gravemente dañosa para el interés general, debiendo proponer el recurrente con la necesaria claridad y exactitud la doctrina legal que postule. Por tanto, aun cuando el recurso interpuesto pretenda fundamentarse en que lo que se sostiene en la sentencia de instancia es una errónea doctrina respecto de la aplicación de una norma jurídica concreta; sin embargo, tal y como resulta de la Sentencia del Tribunal Supremo de 28 de junio de 2007 , debe excluirse la idea de que la finalidad legítima de este remedio procesal sea la de combatir la interpretación de un precepto legal que puede ser erróneo si no concurren la circunstancias anteriormente expresadas. Por ello tampoco la inadmisión del recurso de casación en interés de la ley, cuando no se acredite que la doctrina sentada sea gravemente dañosa o no se cumplan los requisitos formales y procesales, implica la conformidad de la Sala con los criterios sentados en la sentencia recurrida.

Por otra parte, como se ha señalado por el Tribunal Supremo en la sentencia de 8 de junio de 2005 (casación en interés de ley nº 21/2004), y luego reiterado en sentencias de 21 de diciembre de 2006 (casación en interés de ley nº 8/2005), 12 de febrero de 2007 (casación en interés de ley nº 1/2005) y 30 de abril de 2007 (casación en interés de ley nº 22/2005), a través del recurso de casación en interés de la ley no se revisa la sentencia del Tribunal "a quo" sustituyéndola por otro pronunciamiento más ajustado a derecho, incidiendo sobre la situación jurídica debatida; lo que se hace es delimitar para el futuro la correcta interpretación de normas jurídicas, cuando esa interpretación ha sido erróneamente realizada y de ella se derivan o pueden derivar daños para el interés general.

En este orden de ideas, debe recordarse que la sentencia que se dicte en un recurso de casación en interés de la ley ha de respetar, en todo caso, la situación jurídica particular derivada de la sentencia recurrida; que, por ello, aquella exigencia o requisito de que la razón de decidir de ésta sea gravemente dañosa para el interés general



ha de predicarse para o respecto del futuro; y que, por ende, la apreciación de que el daño es grave exigirá, no sólo que sea intenso y que lo sea para el interés general, sino también y además que exista la fundada posibilidad de reiteración en varios o muchos casos posteriores de la doctrina errónea ( Sentencia del T.S. de 25 de marzo de 2009 -casación en interés de ley nº 43 / 2007-).

Como señalan las sentencias del T.S. de 30 de diciembre de 2009 (casación en interés de ley nº 16/09) y 14 de junio de 2010 (casación en interés de ley nº 46/08), la viabilidad del recurso requiere, según la jurisprudencia indicada y lo dispuesto en el citado artículo 100.1, in fine, de la Ley de la Jurisdicción, justificar que la doctrina establecida por la sentencia recurrida sea gravemente dañosa para el interés general, lo que no se solventa con la mera alusión a la inseguridad jurídica creada por la interpretación acogida, que es predicable de todos los casos en que se cuestione la misma.

La exigencia de ser gravemente dañosa para el interés general la doctrina sentada por la sentencia recurrida se vincula tradicionalmente, en nuestra jurisprudencia, a la frecuencia y reiteración que previsiblemente puedan tener este tipo de decisiones judiciales perjudiciales para el interés general. Dicho de otro modo, si tenemos en cuenta que las sentencias que se dictan en esta modalidad de casación en interés de la ley han de respetar, en todo caso, la situación jurídica particular derivada de la sentencia recurrida, fácilmente se advierte que el propósito de este tipo de recursos es evitar que en el futuro proliferen pronunciamientos judiciales similares, y desacertados, que revistan esa gravedad para el interés general.

**QUINTO.-** En el supuesto enjuiciado se cumplen los requisitos de legitimación y plazo de impugnación y se ha aportado la certificación de la sentencia impugnada; en cuanto a la justificación del carácter gravemente dañoso para el interés general que pudiera derivarse de mantener la doctrina aplicada por la sentencia recurrida, se aduce que el daño que puede generar no es solo patrimonial, que ya de por sí sería elevado, sino que también ocasionaría un problema organizativo, lo que se justifica por la recurrente con el certificado que aporta con su recurso expedido por el Jefe de Servicio de Relaciones Laborales de la Dirección General de Recursos Humanos de la Gerencia Regional de Salud de Castilla y León, del que resulta que el número de profesionales que según la planilla del año 2014 superan los 222 días de trabajo suma 2127, lo que supondría de aplicar la doctrina de la sentencia recurrida un coste total de 1.403.960,56 €,

Se estima, en consecuencia, cumplido este requisito en relación con el punto 1º de la doctrina legal que se postula, pues no cabe duda que en el futuro podrían proliferar pronunciamientos judiciales similares al encontrarse numerosos profesionales del sector sanitaria en una situación similar a la examinada en la sentencia impugnada.

Pero, en relación con el punto 2, se advierte, como ha puesto de manifiesto el Ministerio fiscal, que la doctrina legal que se pretende fijar no se conecta con precepto alguno, incumplándose de este modo lo que con reiteración exige la jurisprudencia (por todas, sentencias de 6 de junio de 2005 -recurso nº26/2004 - y 24 de septiembre de 2008 -recurso nº 47/2005 ) en relación con la necesaria conexión de la doctrina legal pretendida con lo dispuesto en un concreto y determinado precepto legal. Vinculación que parece inevitable si se tiene en cuenta que el artículo 101.2 de la LJCA, por lo que se concierne a la actividad interpretativa y aplicativa que ha de ser objeto de enjuiciamiento en el recurso de casación en interés de la Ley, la refiere expresamente a "normas emanadas de la Comunidad Autónoma"; y si se tiene en cuenta también lo expresiva que resulta a estos efectos la propia denominación de este recurso (en interés de la Ley). Se aprecia, en este sentido, una desvinculación entre la doctrina legal que se interesa y la norma autonómica que le sirve de fundamento, al prescindirse del enlace debido entre una norma autonómica concreta y la doctrina errónea que se ha de corregir.

Pero es que, además, la doctrina propugnada no se coherente con la argumentación jurídica contenida en la sentencia recurrida en la que no se alude, para reconocer que la trabajadora ha realizado 16 días de trabajo adicional, a los permisos previstos legalmente que hubiera podido disfrutar la trabajadora a efectos de computarlos para determinar si se había excedido de la jornada máxima anual ordinaria.

Por ello, procede inadmitir el presente recurso de casación en interés de la ley en relación con el segundo punto de la doctrina legal que se solicita.

**SEXTO.-** La doctrina legal que postula la Letrada de la Comunidad Autónoma en el punto 1º, como se ha dicho, es la siguiente:

"El régimen de jornada del personal que presta servicios en los centros e instituciones sanitarias del Servicio de Salud de Castilla y León se ajusta a lo establecido en el Capítulo III, artículos 71 y siguientes, del Título IV de la Ley 1/2012, de 28 de febrero, de Medidas Tributarias, Administrativas y Financieras de Castilla y León, sin que resulten de aplicación al referido personal las previsiones contenidas en los artículos 65, 66, 67 y 68 de



la referida norma y ello en tanto en cuanto los artículos 71 y siguientes aludidos constituyen norma especial frente a la disposición general contenida en los artículos 65 y siguientes de la misma Ley".

Determinar si la doctrina que establece la sentencia es "errónea" comporta dilucidar si el art. 65 de la Ley 1/2012 resulta de aplicación al personal que presta servicios en los centros e instituciones sanitarias del Servicio de Salud de Castilla y León o no porque en el Capítulo III del Título IV de la mencionada Ley se contiene una regulación completa y específica de la jornada de este personal.

La interpretación literal junto con la sistemática y finalista de la norma y los antecedentes legislativos que se van a reseñar conducen a la estimación del recurso por las razones que a continuación se exponen.

En la Exposición de Motivos de la Ley 1/2012, de 28 de febrero, se indica cuál es el objetivo de la Ley, a qué necesidades responde y las medidas que se van a adoptar para hacer frente a ellas.

Así se pone de relieve que las medidas que la ley contempla "responden a la necesidad de procurar, mediante normas que afectan a ingresos y gastos, una eficaz consecución de los objetivos de estabilidad presupuestaria, aceleración en la reducción del déficit y sostenibilidad fiscal, aprovechando al máximo los numerosos recursos de los que dispone la Administración Autonómica. También responden a la necesidad de introducir algunas modificaciones urgentes en la legislación de la Comunidad de Castilla y León que, directa o indirectamente, han de incidir en la actividad económica pública así como en su actuar administrativo".

La Ley tiene cuatro partes diferenciadas a las que responden los cuatro títulos en que está organizado su texto, siendo el Título cuarto el que contiene las "Normas en materia de personal".

Se dice en la Exposición de Motivos que en ese Título "se recoge un conjunto de medidas en materia de personal con el fin de contribuir a los objetivos de aceleración en la reducción del déficit y de sostenibilidad fiscal, aprovechando al máximo los numerosos recursos de los que dispone la Administración autonómica, que es, entendida en su sentido más amplio, la mayor empresa de la Comunidad.

En el ámbito de personal, las medidas que se incluyen son de naturaleza estructural y su implantación generará ahorro sin merma de la calidad en la prestación de los servicios públicos. La revisión de la jornada de trabajo en los distintos ámbitos de la Administración que, por sí misma, incrementará la productividad del personal a su servicio. El esfuerzo que a los empleados públicos demandará ésta y las demás medidas se entiende imprescindible para recuperar el equilibrio de las cuentas públicas en una etapa en que la reducción de costes resulta obligada ante la caída de los ingresos. Las medidas afectan a todo el sector público, en cualquiera de sus ámbitos: administración general y servicios, educación y sanidad" (el subrayado es nuestro).

El mencionado Título está dividido en tres Capítulos. El primero bajo la rúbrica "Disposiciones Generales", el segundo y tercero, respectivamente, bajo la de "Sector de Educación" y "Sector Sanitario".

En la Disposición Derogatoria única de la Ley 1/2012 se derogan, en lo que aquí interesa:

- El artículo 3, el artículo 4 párrafos 1 y 2, el artículo 6, el artículo 8 párrafo 3, y el artículo 12 del Decreto 134/2002, de 26 de diciembre, sobre jornada y horario del personal funcionario al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

- El Decreto 61/2005, de 28 de julio, sobre jornada laboral y horario en los centros e Instituciones Sanitarias de la Gerencia Regional de Salud de Castilla y León y sobre determinados aspectos retributivos del personal estatutario de los grupos B, C, D y E, que presta servicios en las Gerencias de Atención Especializada de la Gerencia Regional de Salud de Castilla y León, salvo su Capítulo V y su Disposición Adicional Primera.

Y en el punto 4 de la mencionada Disposición derogatoria se establece:

"Se suprimen todas las referencias que en las normas vigentes se realicen a la jornada anual cifrada en horas, que deberá recalcularse conforme a la nueva jornada máxima anual".

No deroga la Ley 1/2012 el art. 2 del Decreto 134/2002 que dispone:

"Artículo 2. Personal docente y sanitario

1. Para el personal docente y sanitario la determinación y establecimiento de las condiciones relativas al tiempo de trabajo, así como la determinación de los calendarios laborales en los que se fijará la distribución anual, los horarios de trabajo así como las jornadas especiales que hubieran de establecerse en tales ámbitos, se regirán por sus normas, pactos o acuerdos específicos".

De lo expuesto hasta ahora cabe resaltar que el objetivo de la Ley 1/2012 era conseguir la estabilidad presupuestaria, la aceleración en la reducción del déficit y sostenibilidad fiscal, aprovechando al máximo los numerosos recursos de los que dispone la Administración Autonómica, lo que se traduce en materia de



personal, sustancialmente, en un incremento de la productividad mediante la revisión de la jornada de trabajo en los distintos ámbitos de la Administración, distinguiéndose tres en la Exposición de Motivos: administración general y servicios, educación y sanidad; diferenciación que se traslada al Título IV, dividido en tres capítulos que se corresponden a los tres ámbitos singularizados en la Exposición de Motivos y en la normativa que hasta entonces regulaba la jornada de trabajo.

La rúbrica "Disposiciones Generales" del Capítulo I del Título IV de la Ley 1/2012, en principio, puede inducir a confusión y llevar a pensar que se ha querido establecer una jornada máxima anual limitada por el número de días y de horas de trabajo efectivo para todo el personal de la Administración de la Comunidad Autónoma, pero no es así.

El Capítulo I del Título IV de la Ley 1/2012 viene a sustituir la regulación que con carácter general se establecía en el Decreto 134/2002, de 26 de diciembre, sobre jornada y horario del personal funcionario al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, sin vocación alguna de incluir en ella al personal docente y sanitario.

Ello es así, primero, porque la Ley no deroga, como se ha dicho, el art. 2 del mencionado Decreto 134/2002 en el que se establece que el personal sanitario y docente se regula en esta materia por su normativa, pactos y acuerdos específicos (normativa específica a que se refiere el art. 2.4 de la Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León y arts. 60 y siguientes de Ley 2/2007, de 7 de marzo, del Estatuto Jurídico del Personal Estatutario del Servicio de Salud de Castilla y León); segundo, porque la redacción del art. 65, que inicia ese Capítulo, tiene una redacción idéntica a la contenida en el art. 3 derogado del Decreto 134/2002, salvo en los aspectos que se reseñan seguidamente.

Así en el art. 3 del Decreto 134/2002 se establecía:

"Artículo 3. - Jornada máxima anual ordinaria.

La jornada máxima anual y los días máximos de trabajo efectivo **de los empleados públicos incluidos en el ámbito de aplicación del presente Decreto**, serán el resultado de descontar a los 365 días que tiene el año natural, (366 en los años bisiestos), el total de sumar al número de domingos y sábados que concurren cada año, 14 festivos, 2 días por Navidad, (24 y 31 de diciembre), 22, 25 ó 27 días de vacaciones, según los casos, y de multiplicar el resultado así **obtenido por siete horas de promedio diario de trabajo efectivo**, en lo que se refiere a la jornada ordinaria".

Y en el art. 65 de la Ley 1/2012 se dispone:

"Artículo 65. Jornada máxima anual ordinaria.

La jornada máxima anual y los días máximos de trabajo efectivo **de los empleados públicos de la Administración de la Comunidad de Castilla y León y sus Organismos Autónomos, sea cual fuere la vinculación jurídica con la Administración**, serán el resultado de descontar a los 365 días que tiene el año natural (366 en los años bisiestos), el total de sumar al número de domingos y sábados que concurren cada año, 14 festivos, 2 días por Navidad (24 y 31 de diciembre), 22, 23, 24, 25 o 26 días de vacaciones según los casos, y de multiplicar el resultado así obtenido **por siete horas y treinta minutos de promedio diario de trabajo efectivo** en lo que se refiere a la jornada ordinaria".

Las modificaciones introducidas responden a la finalidad perseguida por la Ley de incrementar la productividad mediante el incremento del promedio diario de trabajo efectiva de 7 horas a 7 horas y treinta minutos y a la inclusión dentro del concepto de empleados públicos no solo del personal funcionario, interino y eventual, que es el que estaba incluido en el ámbito de aplicación del Decreto 134/2002 (art. 1 del citado Decreto), sino también del personal laboral, ya sea fijo, por tiempo indefinido o temporal ( art. 8 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público y art. 13 de la Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León ). En este sentido se ha de entender la expresión "sea cual fuere la vinculación jurídica con la Administración".

Por otro lado, el art. 71 de la Ley 1/2012, que inicia el Capítulo III de su Título IV referido al "Sector Sanitario" dice:

"Artículo 71. Jornada ordinaria del personal que presta servicios en los centros e instituciones sanitarias del Servicio de Salud de Castilla y León.

1. **A los meros efectos de su cálculo**, la jornada ordinaria anual de trabajo del personal que presta servicios en los centros e instituciones sanitarias del Servicio de Salud de Castilla y León en turno diurno, será el resultado de descontar a los días que tiene el año natural, la suma de dos días a la semana por cada una de las que



concurran en el año, de 14 festivos, 22 días de vacaciones, 6 días de asuntos particulares y de multiplicar el resultado así obtenido, **por siete horas y media de promedio diario de trabajo efectivo** .

Y el art. 3 del Decreto 61/2005, de 28 de julio , sobre jornada laboral y horario en los centros e Instituciones Sanitarias de la Gerencia Regional de Salud de Castilla y León y sobre determinados aspectos retributivos del personal estatutario de los grupos B, C, D y E, que presta servicios en las Gerencias de Atención Especializada de la Gerencia Regional de Salud de Castilla y León, establecía:

"Artículo 3.- Jornada ordinaria de trabajo.

1. - La jornada ordinaria de trabajo del personal contemplado en el ámbito de aplicación de este decreto, en turno diurno y cómputo anual, será el resultado de descontar a los días que tiene el año natural, la suma del número de sábados y domingos que concurran cada año, de 14 festivos, 22 días de vacaciones, 6 días de asuntos particulares y de multiplicar el resultado así obtenido, **por siete horas de promedio diario de trabajo efectivo**".

No constituye óbice a lo dicho la alegación de doña Clemencia relativa a la mención que se hace en el párrafo tercero del art. 71.1 de la Ley 1/2012 al art. 65, en el que se dice: "La jornada adicional consecuencia del incremento de jornada previsto en el artículo 65 de la presente ley se aplicará por las direcciones de cada centro e institución sanitaria en consonancia con las necesidades asistenciales existentes en cada momento, dentro del marco normativo vigente", porque dicha remisión al art. 65 se hace exclusivamente a los meros efectos de tener en cuenta el incremento de la jornada, que es la medida que se adopta para aumentar la productividad en la Ley. Ciertamente podía haberse efectuado la remisión a la previsión contenida en el párrafo primero de ese art. 71.1, pero los antecedentes expuestos, la sistemática utilizada en la Ley y la finalidad perseguida por ella, que no es unificar y aplicar también al sector sanitario el límite de días máximos de trabajo efectivo previsto para los empleados públicos, no conducen a la conclusión sostenida por la parte recurrida.

Además en el Capítulo III del Título IV de la Ley 1/2012 se efectúa una regulación completa y específica de la jornada laboral y horario del personal que presta servicios en los centros e instituciones sanitarias del servicio de Salud de Castilla y León, tanto de los que prestan servicios en turno ordinario como en turnos especiales, de la jornada complementaria y se incluyen unas disposiciones generales para todo el personal del sector sanitario (art. 74), que responden a las especiales características organizativas y prestacionales de ese sector.

Por lo expuesto, la afirmación contenida en la sentencia recurrida sobre la aplicación del artículo 65 de la Ley 1/2012, de 28 de febrero, de Medidas Tributarias , Administrativas y Financieras -que establece una regla general consistente en la fijación de un doble límite en la jornada máxima anual ordinaria: número máximo de horas y número máximo de días de trabajo efectivo- a todos los empleados públicos, incluido el personal que presta servicios en los centros e instituciones sanitarias del Servicio de Salud de Castilla y León, es errónea, porque vulnera el principio de especialidad normativa, justificado en las especiales características organizativas y prestacionales del sector sanitario frente al de la administración general de manera que no se vulnera el principio de igualdad, y gravemente dañosa para el interés general, pues la reiteración en el futuro de pronunciamientos judiciales con la tesis interpretativa señalada de la sentencia recurrida supondría un grave problema organizativo y económico en los términos en que se han cuantificado por la Administración recurrente con el certificado antes reseñado.

Por ello, respetando la situación jurídica particular derivada de la sentencia recurrida, procede fijar como doctrina legal la siguiente:

"Al régimen de jornada del personal que presta servicios en los centros e instituciones sanitarias del Servicio de Salud de Castilla y León le es aplicable lo establecido en el Capítulo III, artículos 71 y siguientes, del Título IV de la Ley 1/2012, de 28 de febrero, de Medidas Tributarias , Administrativas y Financieras de Castilla y León, sin que resulten de aplicación al referido personal las previsiones contenidas en los artículos 65 , 66 , 67 y 68 de la referida norma y ello en tanto en cuanto los artículos 71 y siguientes aludidos constituyen norma especial frente a la disposición general contenida en los artículos 65 y siguientes de la misma Ley " .

**SÉPTIMO.-** Al estimarse parcialmente el recurso, no se hace especial pronunciamiento en cuanto a las costas ( art. 139.1 de la LJCA ).

Vistos los artículos citados y demás de general y pertinente aplicación

## FALLAMOS

Que, estimando parcialmente el presente recurso de casación en interés de la Ley N° 1/15, interpuesto por la Letrada de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, en la representación que ostenta, contra la sentencia





nº 142/14, de fecha 16 de octubre de 2014, dictada en el P.A. nº 114/2014 del Juzgado de lo Contencioso-administrativo nº 1 de Segovia , debemos:

1.- Declarar inadmisibile el recurso en relación con el punto 2º de la doctrina legal interesada por la parte recurrente.

2.- Fijar como doctrina legal, respetando la situación jurídica particular derivada del Fallo recurrido, que:

*"Al régimen de jornada del personal que presta servicios en los centros e instituciones sanitarias del Servicio de Salud de Castilla y León le es aplicable lo establecido en el Capítulo III, artículos 71 y siguientes, del Título IV de la Ley 1/2012, de 28 de febrero, de Medidas Tributarias, Administrativas y Financieras de Castilla y León, sin que resulten de aplicación al referido personal las previsiones contenidas en los artículos 65, 66, 67 y 68 de la referida norma y ello en tanto en cuanto los artículos 71 y siguientes aludidos constituyen norma especial frente a la disposición general contenida en los artículos 65 y siguientes de la misma Ley".*

3.- No imponer las costas.

Contra la presente resolución no cabe interponer recurso ordinario alguno.

Publíquese esta sentencia en el Boletín Oficial de Castilla y León a los efectos prevenidos en el art. 101.4 de la Ley 29/1998, de 13 de julio , reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa.

Así por esta nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

**PUBLICACIÓN.-** Leída y publicada fue la anterior sentencia por la Ilma. Sra. Magistrada ponente que en ella se expresa en el mismo día de su fecha, estando celebrando sesión pública la Sala de lo Contencioso-administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, lo que certifico.