

nan en el Anexo II, quienes tendrán un plazo de diez días hábiles, a partir del siguiente al de la publicación en el B.O.C. de esta resolución, para formular alegaciones y/o subsanar las causas que dieron lugar a la exclusión.

Tercero.- A los aspirantes relacionados en los diferentes Anexos se unirán, en su caso, las interesadas cuyos datos hayan de omitirse en aplicación de las previsiones de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Cuarto.- Las alegaciones se dirigirán a la Dirección Gerencia del Servicio Cántabro de Salud (Base 4.2) y se presentarán en cualquiera de los registros previstos en la Base 3.2 de las convocatorias citadas anteriormente.

Cumplase la anterior resolución y trasládese para su publicación en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 26 de agosto de 2009.-El consejero de Sanidad, Luis María Truan Silva.

ANEXO I

Relación PROVISIONAL de aspirantes ADMITIDOS

CATEGORÍA: FEA MICROBIOLOGÍA Y PARASITOLÓGIA CONVOCATORIA: SAN/59/2008

APELLIDOS Y NOMBRE	DNI	TURNO	RESERVA DISCAPACIDAD
ARIAS ALONSO, MARIA ANTONINA	30666159Y	LIBRE	
CALVO MONTES, JORGE	12758812E	LIBRE	SI
CAMPO ESQUISABEL, ANA BELEN	12756685B	LIBRE	
CANO GARCIA, M ELIECER	22745514D	LIBRE	
DE BENITO POBLACION, INES	09324044M	LIBRE	
FERNANDEZ SUAREZ, JONATHAN	71765125L	LIBRE	
GARCINUÑO PEREZ, SONSOLES	06566606Z	LIBRE	
GOMEZ GARCIA DE LA PEDROSA, MARIA ELIA	11842797M	LIBRE	
GONZALEZ GALAN, VERONICA	76026628J	LIBRE	
LECAROZ AGARA, M.CONCEPCION	72677845F	LIBRE	
LLANEZA VELASCO, MARIA EUGENIA	09417866X	LIBRE	
LOPEZ MIRONES, JOSE ISRAEL	20193852J	LIBRE	
MANTECON VALLEJO, M. ANGELES	16054538D	LIBRE	
MARTIN SAROBE, MARIA	20198496B	LIBRE	
MELLADO ENCINAS, PURIFICACION	07858501E	LIBRE	
MILLAN LOU, MARIA ISABEL	17724444T	LIBRE	
MONTEAGUDO CIMIANO, IDOYA	13790309S	LIBRE	
PEREA LOPEZ, BEGOÑA	50305269Z	LIBRE	
RODRIGUEZ ACHAERANDIO, AINARA	78900493M	LIBRE	
SAEZ LOPEZ, ANA	34898248A	LIBRE	
SERRERA ALVAREZ, ALICIA	09438925R	LIBRE	
TENORIO ABREU, ALBERTO	44222870B	LIBRE	
UNDA VILLAFUERTE, FABIAN	44657436S	LIBRE	
VENERO DE CASTRO, PILAR	20208136Z	LIBRE	

ANEXO II

RELACION PROVISIONAL DE ASPIRANTES EXCLUIDOS, CON INDICACION DE LAS CAUSAS DE EXCLUSION

CATEGORÍA: FEA MICROBIOLOGÍA Y PARASITOLÓGIA CONVOCATORIA: SAN/59/2008

Apellidos y nombre	DNI	Turno	Reserva discapacidad	Causas de exclusión
BARRIOS ANDRÉ, JOSÉ LUIS	14606898N	LIBRE		Falta de pago derechos de examen. No acredita la situación de desempleo en los términos previstos en la Base 3.7, o falta compulsa de cartilla de demandante de empleo, o cartilla expedida con menos de un mes de antelación a publicación de la convocatoria.
GÓMEZ DE OÑA, ERNESTO	71644542W	LIBRE		Falta de firma de la solicitud.
NAVASCUEES ORTEGA, ANA MARÍA	52444588B	LIBRE		Falta de firma de la solicitud.
ORDÁS ÁLVAREZ, JOSÉ FRANCISCO	10905606H	LIBRE		Falta de firma de la solicitud.

09/13133

2.3 OTROS

CONSEJERÍA DE SANIDAD

Secretaría General

Notificación de resolución del consejero de Sanidad por la que se desestima el recurso de alzada formulado por D. Julio Juan Muñoz García, frente a la resolución del director gerente del Servicio Cántabro de Salud, en materia de prolongación de permanencia en el servicio activo.

No habiéndose podido notificar a través del Servicio de Correos a don Julio Juan Muñoz García la Resolución del Consejero de Sanidad que a continuación se reproduce, se procede a la publicación del presente anuncio al amparo de lo dispuesto en el artículo 59 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Santander, 28 de agosto de 2009.-La secretaria general, M^a Cruz Reguera Andrés.

ANEXO

RESOLUCIÓN

Expediente: 01162/09 SGAS

Destinatario: D. Julio Juan Muñoz García

Asunto: Recurso de alzada

Materia: Personal

Visto el recurso de alzada interpuesto por D. Julio Juan Muñoz García contra la resolución del Director Gerente del Servicio Cántabro de Salud de 7 de abril de 2009 por la que se deniega la renovación de la autorización de prolongación de permanencia en el servicio activo y visto el informe de la Secretaría General, se ponen de manifiesto los siguientes,

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- D. Julio Juan Muñoz García presta servicios como F.E.A de Psiquiatría en el Hospital Universitario Marqués de Valdecilla. El 6 de abril de 2009 solicita renovación de la prolongación de permanencia en servicio activo autorizada mediante resolución de 15 de mayo de 2008, por tener cumplidos 60 años de edad a la entrada en vigor de la Ley 55/2003 y no alcanzar los 35 años de cotización a la Seguridad Social, de acuerdo con la disposición transitoria séptima del Estatuto Marco.

Segundo.- El 7 de abril de 2009, el Director Gerente del Servicio Cántabro de Salud dicta resolución fijando como fecha de jubilación el 16 de mayo de 2009 y denegando la prolongación de permanencia en el servicio activo por haber presentado la solicitud fuera del plazo establecido en el artículo 5.5 de la Orden SAN/9/2008, de 4 de abril.

Tercero.- El 5 de mayo de 2009, D. Julio Juan Muñoz García interpone recurso de alzada directo contra dicha resolución e indirecto contra el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 11 de enero de 2007 que aprueba el Plan de Recursos Humanos del Servicio Cántabro de Salud y la Orden SAN 9/2008 que regula el procedimiento de autorización de la prolongación de la permanencia en el servicio activo al personal estatutario del Servicio Cántabro de Salud. Realiza las siguientes alegaciones:

- Normativa europea aplicable: La Directiva 2000/78/CE del Consejo de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, prohíbe toda discriminación por razón de edad.

El Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas ha considerado que una normativa nacional que establezca la jubilación forzosa por alcanzar una determinada edad puede ser conforme con el derecho comunitario siempre

que la medida esté justificada en el derecho nacional por una finalidad legítima relativa a la política de empleo y al mercado de trabajo.

Sin embargo, en el año 2008 está plenamente identificada una situación grave de carencia de médicos en el sistema nacional de salud y apenas existe desempleo en la profesión médica. Así, la medida no puede encontrar su justificación en una medida de política de empleo adecuada, por lo que debe ser declarada nula de acuerdo con el artículo 13 del tratado CE y directiva que lo desarrolla.

- Indebida aplicación de la normativa estatal: El artículo 26.2 del Estatuto Marco establece un verdadero derecho a la prórroga del servicio activo hasta los 70 años. La denegación de la prórroga no es un acto discrecional sino reglado que únicamente puede tener lugar si se constata la falta de capacidad funcional del solicitante para el ejercicio profesional y la existencia de un Plan de Ordenación de RRHH elaborado según los requisitos que el propio EM establece:

- Capacidad funcional: La Administración no ha realizado examen alguno al compareciente para determinar su capacidad funcional, que debe ser presumida.

- Inexistencia de Plan de Recursos Humanos:

- El Plan de Ordenación de RRHH del Servicio Cántabro de Salud incorporado como Anexo III en el Acuerdo Integral para la Mejora de la Calidad en el Empleo del Personal de las Instituciones Sanitarias del Servicio Cántabro de Salud no reúne las características recogidas en el artículo 13 del EM, concretamente no incluye la determinación de los efectivos ni la estructura de Recursos Humanos adecuada para el cumplimiento de los objetivos del Plan, sino el número de efectivos afectados por la jubilación forzosa entre 2007 y 2009 y una serie de consideraciones generales peyorativas.

- Necesidades de organización: El Plan determina que no se concederán prórrogas salvo que concurren necesidades asistenciales plenamente probadas, necesidades que el plan identifica con la carencia de personal sustituto detectado en los tres meses previos al momento de la jubilación.

- Esta mención restringe el derecho subjetivo a la prórroga concedido por el Estatuto Marco y en este punto es nulo de pleno derecho e, igualmente, la Orden SAN/9/2008.

- En cualquier caso, las necesidades organizativas son patentes: No sobran médicos de la especialidad del compareciente ni existen especialistas en paro ni está prevista la amortización de la plaza.

- Falta de motivación de la resolución recurrida: La resolución conculca el artículo 54 de la Ley 30/1992, pues no expresa que motivos concurren, qué necesidades del servicio no concurren.

- En cuanto a la presentación de la solicitud fuera de plazo por aplicación del artículo 5.2 de la Orden SAN/9/2008, supone una limitación al derecho del compareciente a prolongar su permanencia en el servicio activo, mientras que para la Administración no supone ningún perjuicio. Por otra parte, la Orden SAN/9/2008 deviene del Plan de Recursos Humanos, que ha sido impugnado y por ende, todas las disposiciones vinculadas con el mismo.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

I

El Consejero de Sanidad es competente para resolver de recurso de alzada interpuesto, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 28.1 del Estatuto del Servicio Cántabro de Salud, aprobado por la disposición adicional primera de la Ley de Cantabria 10/2001, de 28 de diciembre, de creación de dicho Organismo. El recurso se ha interpuesto en tiempo y forma, por lo que se procede a entrar al fondo del asunto planteado.

II

La Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud establece las bases reguladoras del régimen del personal estatutario (artículo 1 y disposición final primera). En relación con la edad de jubilación forzosa del personal estatutario de los servicios de salud, frente a lo que disponía la normativa anterior, opta por fijarla en los 65 años. El artículo 17 del Decreto 3160/1966, de 23 de diciembre, por el que se aprobó Estatuto Jurídico del Personal Médico, expresamente derogado por la disposición derogatoria única del Estatuto Marco, establecía la edad de jubilación forzosa en setenta años. Sin embargo, el artículo 26 del Estatuto Marco dispone:

“1. La jubilación puede ser forzosa o voluntaria.

2. La jubilación forzosa se declarará al cumplir el interesado la edad de 65 años.

No obstante, el interesado podrá solicitar voluntariamente prolongar su permanencia en servicio activo hasta cumplir, como máximo, los 70 años de edad, siempre que quede acreditado que reúne la capacidad funcional necesaria para ejercer la profesión o desarrollar las actividades correspondientes a su nombramiento. Esta prolongación deberá ser autorizada por el servicio de salud correspondiente, en función de las necesidades de la organización articuladas en el marco de los planes de ordenación de recursos humanos.

3. Procederá la prórroga en el servicio activo, a instancia del interesado, cuando, en el momento de cumplir la edad de jubilación forzosa, le resten seis años o menos de cotización para causar pensión de jubilación.

Esta prórroga no podrá prolongarse más allá del día en el que el interesado complete el tiempo de cotización necesario para causar pensión de jubilación, sea cual sea el importe de la misma, y su concesión estará supeditada a que quede acreditado que reúne la capacidad funcional necesaria para ejercer la profesión o desarrollar las actividades correspondientes a su nombramiento.

4. Podrá optar a la jubilación voluntaria, total o parcial, el personal estatutario que reúna los requisitos establecidos en la legislación de Seguridad Social.

Los órganos competentes de las comunidades autónomas podrán establecer mecanismos para el personal estatutario que se acoja a esta jubilación como consecuencia de un plan de ordenación de recursos humanos”.

A su vez, la disposición transitoria séptima establece, en relación con la jubilación del personal estatutario, el siguiente régimen transitorio:

“El personal estatutario fijo, que a la entrada en vigor de esta Ley hubiera cumplido 60 años de edad, podrá, voluntariamente, prolongar su edad de jubilación hasta alcanzar los 35 años de cotización a la Seguridad Social, con el límite de un máximo de cinco años sobre la edad fijada en el artículo 26.2 de esta Ley y siempre que quede acreditado que reúne la capacidad funcional necesaria para ejercer la profesión o desarrollar las funciones correspondientes a su nombramiento”.

De este modo, la regla general establecida por el Estatuto Marco, en su artículo 26.2, consiste en que la jubilación forzosa del personal estatutario de los servicios de salud se declarará al cumplir el interesado la edad de 65 años.

Según declara el Tribunal Superior de Justicia de la Rioja en Sentencia de 20 de febrero de 2007 y el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña en Sentencias, entre otras, de 30 de junio de 2005, 15 de junio de 2005 y 3 de junio de 2005 y según se desprende del propio tenor literal de la normativa básica trascrita, la referida regla general únicamente admite una doble excepción, a la que remite tanto el apartado tercero del artículo 26 como la disposición transitoria séptima:

La primera excepción es establecida con la finalidad de evitar la desprotección de quien, alcanzada la edad de 65 años, le faltan seis o menos años de cotización para poder causar pensión de jubilación, fijándose como límite tem-

poral el preciso para completar el período carencial necesario para causar pensión de jubilación de cualquier importe.

La segunda excepción, establecida con carácter transitorio y con la misma finalidad de evitar desprotección, afecta al personal estatutario fijo que a la entrada en vigor de la Ley hubiera cumplido los 60 años de edad. En dicho caso la prolongación o permanencia en el servicio se producirá para que dicho personal pueda alcanzar los 35 años de cotización a la Seguridad Social, que es el número de años cotizados necesarios para alcanzar una pensión de jubilación del 100% de la base reguladora, según el artículo 5 del Real Decreto 1647/1997, de 31 de octubre.

En ambos casos, la autorización de la prolongación en el servicio activo requerirá simplemente la constatación de que concurren las circunstancias previstas en los correspondientes preceptos, así como que el interesado "reúne la capacidad funcional necesaria para ejercer la profesión o desarrollar las funciones correspondientes a su nombramiento". En todos los demás casos, al llegar a la edad de 65 años la Administración no podrá sino declarar al trabajador en situación de jubilación forzosa.

No obstante, el segundo párrafo del artículo 26.2 prevé la posibilidad de que el trabajador solicite la permanencia en el servicio activo hasta cumplir, como máximo, 70 años de edad. En este caso, la aceptación de tal petición, requiere, además de que medie solicitud del interesado y de que quede acreditada su capacidad funcional para el ejercicio de la profesión, que sea autorizada por el servicio de salud en función de las necesidades de la organización articuladas en el marco de los planes de ordenación de recursos humanos.

III

El recurrente solicita la renovación de la autorización de prolongación de la permanencia en el servicio activo al amparo de lo dispuesto en la disposición transitoria séptima del Estatuto Marco.

Debe tenerse en cuenta que la prolongación de la permanencia en servicio activo constituye un procedimiento que se inicia a instancia de parte y así lo configura la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud para todos los supuestos contemplados. En el caso de la disposición transitoria séptima dispone: "El personal estatutario fijo, que a la entrada en vigor de esta Ley hubiera cumplido 60 años de edad, podrá, voluntariamente, prolongar su edad de jubilación hasta alcanzar los 35 años de cotización a la Seguridad Social (...)"

El desarrollo procedimental de la autorización de prolongación de permanencia en el servicio activo en Cantabria se contiene en la Orden SAN/9/2008, de 4 de abril, por la que se regula el procedimiento de autorización de la prolongación de la permanencia en servicio activo al personal estatutario del Servicio Cántabro de Salud. En concreto, el procedimiento de autorización de la prolongación de la permanencia en servicio activo prevista en la disposición transitoria séptima de la Ley 55/2003, se regula en el artículo 7, cuyo apartado 5 dispone que las resoluciones de autorización de prolongación de permanencia en el servicio activo tendrán una vigencia inicial de un año desde la fecha en que se cumpla la edad de jubilación forzosa, debiéndose presentar la renovación de la autorización con una antelación mínima de dos meses a la fecha en que expire la vigencia de la autorización o renovación inmediatamente anterior. Elementales razones de buena fe y seguridad jurídica hacen necesario el establecimiento de límites temporales máximos al ejercicio del derecho a solicitar la prolongación de la permanencia en el servicio activo.

En el presente supuesto, mediante resolución del Director Gerente del Servicio Cántabro de Salud de 15 de mayo de 2008 se autoriza a D. Julio Juan Muñoz García la prolongación de la permanencia en servicio activo hasta

el 16 de mayo de 2009, indicando expresamente la referida resolución que la renovación anual de la autorización debe presentarse con una antelación mínima de dos meses a la fecha en que ésta expire, esto es, antes del 16 de marzo de 2009.

Sin embargo, el interesado presenta la solicitud de renovación de la autorización el 6 de abril de 2009, por lo que procede la desestimación por interposición extemporánea de la solicitud.

IV

Alega el recurrente falta de motivación de la resolución recurrida, pues no expresa los concretos motivos que concurren en la denegación y no señala qué necesidades del servicio no concurren en el caso del compareciente.

Debe reseñarse que la denegación se produce por haber presentado la solicitud de renovación de la autorización de prolongación en la permanencia en servicio activo fuera del plazo establecido. Así, la resolución no hace referencia a las necesidades del servicio porque no constituye ésta la causa de la denegación.

La resolución del Director Gerente del Servicio Cántabro de Salud de 7 de abril de 2009 deniega la prolongación en la permanencia en el servicio activo con base en la siguiente motivación: "Por haberse presentado la solicitud fuera del plazo establecido en el artículo 5.5 de la Orden SAN/9/2008, de 4 de abril, por la que se regula el procedimiento de autorización de la prolongación de la permanencia en servicio activo al personal estatutario del Servicio Cántabro de Salud y conforme al artículo 5.3 b) de la misma".

Según reiterada jurisprudencia (por todas, Sentencia del Tribunal Supremo de 30 de enero de 2001) ciertamente el artículo 54 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, exige que sean motivados, con sucinta referencia de hechos y fundamentos de derecho los actos a que alude, consistiendo la motivación en un razonamiento, explicación o expresión racional del juicio, tras la fijación de los hechos de que se parte y tras la inclusión de éstos en una norma jurídica (Sentencia del Tribunal Supremo de 27 de febrero de 1990). Como indica el Tribunal Constitucional en Sentencia 17 de julio de 1981, no es una elemental cortesía, ni un simple requisito de carácter formal, sino que lo es de fondo porque solo a través de los motivos pueden los interesados conocer las razones que justifican el acto y puede el interesado dirigir contra el acto las alegaciones y pruebas que correspondan según resulte de dicha motivación, que, si se omite, puede generar la indefensión prohibida por el artículo 24 de la Constitución.

A la vista de la resolución impugnada no cabe sino concluir que contiene la totalidad de elementos necesarios para alcanzar su fin, dando a conocer la razones fácticas y jurídicas que justifican el acto y sin que se haya causado indefensión al interesado.

V

Alega el recurrente nulidad de la Orden SAN/9/2008, de 4 de abril por ser nulo el Plan de Ordenación de Recursos Humanos, al no incluir la determinación de los efectivos ni la estructura de Recursos Humanos adecuada para el cumplimiento de los objetivos del Plan.

Los planes de ordenación de recursos humanos constituyen el instrumento específico previsto en el Estatuto Marco para la planificación y ordenación del personal de cada uno de los servicios de salud. De acuerdo con el artículo 13 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre: "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.”

Así, los planes de ordenación de recursos humanos son configurados por el Estatuto Marco como la herramienta de gestión que engloba la política de recursos humanos del servicio de salud. Consecuentemente con esa consideración de instrumento básico, el artículo 13.2 del Estatuto Básico exige que el Plan sea aprobado, publicado o, en su caso, notificado en la forma que cada servicio determine y que previamente sea objeto de negociación en las mesas correspondientes.

El Plan de Ordenación de Recursos Humanos del Servicio Cántabro de Salud, incluido en el Acuerdo Integral para la Mejora de la Calidad en el Empleo del Personal de Instituciones Sanitarias del Servicio Cántabro de Salud, es acordado con las organizaciones sindicales en el seno de la Mesa Sectorial de Personal de Instituciones Sanitarias el 29 de diciembre de 2006; aprobado por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 11 de enero de 2007 y publicado en el Boletín Oficial de Cantabria n 20 de 29 de enero de 2007.

Respecto a su contenido, el Plan de Ordenación de Recursos Humanos del Servicio Cántabro de Salud, parte del análisis de la situación actual y examina las características de la organización y estructura del Sistema Sanitario Público de Cantabria determinado por el marco normativo aplicable; la regulación de los recursos humanos del Servicio Cántabro; las características de las plantillas, analizando su distribución por criterios tales como tipo de vinculación o edades y la incidencia de dichas características en la prestación de una asistencia sanitaria de calidad; el régimen de selección y provisión y las posibilidades de reclasificación de las categorías profesionales del personal del Servicio Cántabro de Salud, homogeneizando las relaciones de empleo o creando nuevas categorías acordes con las nuevas funcionalidades y titulaciones.

Teniendo en cuenta el diagnóstico de la situación, se fija como objetivo general del Plan la adecuación de los recursos humanos a las necesidades objetivas de la asistencia sanitaria, estableciendo objetivos específicos en cada una de las áreas revisadas. A continuación, se señalan los instrumentos jurídicos con los que se cuenta para alcanzar los objetivos previstos, así como las acciones concretas a desarrollar. Por último, se analiza el impacto para la organización que conlleva la implantación de las medidas previstas en el Plan, de modo especial la aplicación del Estatuto Marco en cuanto a la jubilación forzosa de todo el personal a los 65 años, salvo las excepciones previstas. Así, se realiza una valoración cuantitativa y cualitativa del impacto que tendrá tal medida en el plazo 2005-2009, indicando el número de facultativos afectados por especialidades y las dificultades organizativas y funcionales, concluyendo que no existe ninguna evidencia que demuestre la necesidad de prolongar la permanencia en el servicio activo a los profesionales que voluntariamente lo solicitasen.

De este modo, el Plan de Ordenación de Recursos Humanos del Servicio Cántabro de Salud, reúne las características formales y materiales que, según el artículo 13 del Estatuto Marco, corresponde al documento básico de planificación de los recursos humanos. En este sentido, debe recordarse que contiene la planificación global de la política de personal del Servicio Cántabro de Salud. Así, no resulta acorde a su naturaleza y fines descender a aspectos tales como cuantificación de efectivos de cada uno de los servicios ó reordenaciones puntuales de recursos humanos.

VI

Alega el recurrente que la jubilación forzosa por alcanzar una determinada edad constituye una medida discriminatoria por razón de edad, que vulnera la Directiva 2000/78/CE del Consejo de 27 de noviembre de 2000. Asimismo, alega que el tribunal de justicia de las comuni-

dades europeas ha declarado que tal medida puede ser adecuada si encuentra su justificación en una medida de política de empleo adecuada, pero en el ámbito sanitario no puede encontrar tal justificación porque existe una grave carencia de médicos.

En relación con el principio constitucional de igualdad y el establecimiento de una determinada edad para la jubilación forzosa, cabe mencionar la doctrina del Tribunal Constitucional recogida, entre otras, en la Sentencia de 5 de junio de 1989: “(...)no toda desigualdad entraña discriminación, como declara la STC 22/1981, de 2 de julio, puesto que «la igualdad es sólo violada si la desigualdad está desprovista de una justificación objetiva y razonable». Y nada más objetivo, en este caso, que una diferencia de edad, teniendo en cuenta que todas las personas que se encuentren en la misma situación del recurrente, respecto de la fecha de su nacimiento, recibirán el mismo trato. Por otra parte, esta alusión a la edad no puede fundar, en términos racionales, el tertium comparationis que entraña toda alegación de discriminación, según tiene declarado este Tribunal en reiterada doctrina. Finalmente, «sólo podría aducirse la quiebra del principio cuando dándose los requisitos previos de una igualdad de situaciones entre los sujetos afectados por la norma, se produce un tratamiento diferenciado de los mismos en razón de una conducta arbitraria o no justifica de los poderes públicos» (STC 23/1981, de 10 de julio)”.

En el mismo sentido, la Sentencia del Tribunal Constitucional de 2 de julio de 1981, declara que el principio de igualdad recogido en el artículo 14 de la Constitución no implica en todos los casos un tratamiento legal igual con abstracción de cualquier elemento diferenciador de relevancia jurídica, añadiendo: “El Tribunal Europeo de Derechos Humanos ha señalado, en relación con el artículo 14 del Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, que toda desigualdad no constituye necesariamente una discriminación. El artículo 14 del Convenio Europeo - declara el mencionado Tribunal en varias de sus sentencias - no prohíbe toda diferencia de trato en el ejercicio de los derechos y libertades: la igualdad es sólo violada si la desigualdad está desprovista de una justificación objetiva y razonable (...)”.

De este modo, teniendo en cuenta que todo el que se encuentre en la situación del recurrente y alcance 65 años recibirá el mismo trato, no se produce vulneración del principio de igualdad en los términos descritos en la trascrita doctrina del Tribunal Constitucional.

Por otra parte, la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, dispone en su artículo 6.1: “No obstante lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 2, los Estados miembros podrán disponer que las diferencias de trato por motivos de edad no constituirán discriminación si están justificadas objetiva y razonablemente, en el marco del Derecho nacional, por una finalidad legítima, incluidos los objetivos legítimos de las políticas de empleo, del mercado de trabajo y de la formación profesional, y si los medios para lograr este objetivo son adecuados y necesarios”.

El Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas se pronuncia sobre dicho precepto en Sentencia de 16 de octubre de 2007, declarando: “(...) No se opone a una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, que considera válidas las cláusulas de jubilación forzosa establecidas en los convenios colectivos que exijan, como únicos requisitos, que el trabajador haya alcanzado el límite de edad a efectos de jubilación, fijado en 65 años por la normativa nacional, y que cumpla con las demás condiciones en materia de seguridad social para acceder a la prestación de jubilación en su modalidad contributiva, siempre que

- Dicha medida, pese a basarse en la edad, esté justificada objetiva y razonablemente, en el marco del Derecho

nacional, por una finalidad legítima relativa a la política de empleo y al mercado de trabajo, y

- Los medios empleados para lograr este objetivo de interés general no resulten inadecuados e innecesarios a este respecto.”

El Estatuto Marco no indica expresamente el objetivo que se pretende lograr mediante la reducción de la edad de jubilación del personal estatutario, lo que no implica necesariamente que por ello resulte contrario a la normativa europea y así lo declara el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas en la referida Sentencia de 16 de octubre de 2007: “(...) 56. En efecto, no puede deducirse del artículo 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78 que la falta de indicación en la normativa nacional de que se trate del objetivo que pretende alcanzarse tenga por efecto que se excluya automáticamente la posibilidad de que esté justificada a la luz de dicha disposición.

57. Cuando no existe indicación en este sentido, es necesario, no obstante, que otros elementos, propios del contexto general de la medida en cuestión, permitan la identificación del objetivo que subyace a esta medida, a fin de posibilitar el ejercicio del control jurisdiccional sobre la legitimidad, idoneidad y necesidad de los medios empleados para lograr dicho objetivo”.

En este sentido, el Plan de Ordenación de Recursos Humanos del Servicio Cántabro de Salud recogido en el Anexo III del Acuerdo Integral para la Mejora de la Calidad en el Empleo del Personal de Instituciones Sanitarias del Servicio Cántabro de Salud recoge como objetivos de las medidas relativas a la jubilación del personal estatutario “la creación de empleo y la renovación de plantillas”, así como “reducir las tasas de edad de la plantilla con el fin de conseguir una mayor eficacia en la prestación de la asistencia sanitaria”. Asimismo, se justifica la necesidad de adoptar la medida poniendo de manifiesto que el 49% de los facultativos de la atención Especializada del Servicio Cántabro de Salud es mayor de 50 años. La edad media de ésta es de 49,7 años, el 33% es mayor de 55 años y el 3% tiene 65 años o más.

Así, debe estimarse que los objetivos contemplados justifican, como exige el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, “objetiva y razonablemente, en el marco del Derecho nacional”, el establecimiento de una determinada edad para la jubilación forzosa del personal estatutario. Aunque la medida pueda resultar contraria a los intereses particulares del recurrente, resulta indubitada la legitimidad de los objetivos de interés general que con la misma se persiguen.

El resto de alegaciones formuladas por el recurrente, relativas a la indebida aplicación del artículo 26.2 del Estatuto Marco, resultan acordes a una hipotética denegación de prolongación de permanencia en el servicio activo por no concurrir necesidades asistenciales. Sin embargo, no guardan relación con el presente supuesto, en el que la denegación se produce por haber presentado la solicitud fuera de plazo.

En virtud de lo expuesto, según las atribuciones que me confiere la Ley de Cantabria 6/2002, de 10 de diciembre, de Régimen Jurídico del Gobierno y la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria,

RESUELVO

Desestimar el recurso de alzada interpuesto por D. Julio Juan Muñoz García contra la resolución del Director Gerente del Servicio Cántabro de Salud de 7 de abril de 2009 por la que se deniega la renovación de la autorización de prolongación de la permanencia en servicio activo.

La presente resolución, que será notificada en forma al interesado, agota la vía administrativa y contra la misma podrá interponerse recurso contencioso administrativo ante la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria en el plazo de dos meses contados desde el día siguiente a su notificación.

Santander, 30 de julio de 2009.—El consejero de Sanidad Luis María Truan Silva.

09/13113

3. CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA

AYUNTAMIENTO DE VALDERREDIBLE

Anuncio adjudicación definitiva del contrato de gestión del servicio público de administración y gobierno de la residencia de la tercera edad Virgen de la Velilla.

El Pleno del Ayuntamiento de Valderredible, en sesión extraordinaria celebrada el día 17 de agosto de 2009, aprobó la adjudicación definitiva del contrato de gestión del servicio público de administración y gobierno de la residencia de la tercera edad “Virgen de la Velilla”, mediante la modalidad de concesión, lo que se publica a los efectos del artículo 138 de la Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público.

1. Entidad adjudicadora.

a) Organismo: Ayuntamiento de Valderredible.

2. Objeto del contrato.

a) Descripción del objeto: Gestión del servicio público de administración y gobierno de la residencia de la tercera edad “Virgen de la Velilla”, mediante la modalidad de concesión.

3. Tramitación, procedimiento.

a) Tramitación: Ordinaria.

b) Procedimiento: Abierto.

4. Canon de explotación. Importe: 126 euros por plaza ocupada al año (I.V.A. incluido).

5. Adjudicación Definitiva:

a) Fecha: 17 de agosto de 2009.

b) Contratista: GTTS Cantabria 2000, S.L.

c) Nacionalidad: Española.

Valderredible, 18 de agosto de 2009.—El alcalde, Luis Fernando Fernández Fernández.

09/13080

JUNTA VECINAL DE SOTO

Anuncio de subasta para la adjudicación de un permiso de caza selectiva de venado macho.

El próximo día 18 de septiembre de 2009, a partir de las 12:00 horas, tendrá lugar en la Casa de Concejo de la Junta Vecinal de Soto, Hermandad de Campoo de Suso, la adjudicación de un permiso de caza selectiva de venado macho, dentro del término del pueblo de Soto, y por el procedimiento de pujas a la llana, admitiéndose también ofertas en sobre cerrado que deberán contener fotocopia del NIF del oferente y cheque expedido a favor de esta Junta Vecinal por el importe ofertado.

El pliego de condiciones por el que se regirá la subasta se encuentra a disposición de cuantos interesados lo soliciten en las dependencias de la Junta Vecinal.

Soto, Hermandad de Campoo de Suso, 7 de septiembre de 2009.—El presidente de la Junta Vecinal, Ángel Mencía Olea.

09/13387

4. ECONOMÍA Y HACIENDA

4.1 ACTUACIONES EN MATERIA PRESUPUESTARIA

AYUNTAMIENTO DE CABEZÓN DE LA SAL

Aprobación inicial y exposición pública del expediente de modificación de crédito número 3/2009/03.

Por el Ayuntamiento Pleno en la sesión celebrada el día 31 de Agosto de 2009, ha sido aprobado el Expediente de Modificación de Créditos N° 3/2009/03.