



Hospital Clínico de València
Sr. Director
Avda. Blasco Ibáñez, 17
València - 46010 (València)

=====
Ref. queja núm. 2001214
=====

Asunto: Empleo público. Otros derechos. Prevención de riesgos laborales.

Sr. Director:

Concluida la investigación de la presente queja, procedemos a su resolución conforme a los siguientes hechos, consideraciones y conclusiones:

Antecedentes

26 de abril de 2020: D. (...), en representación de la persona interesada (trabajadora estatutaria no sanitaria de la Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública, que desempeña su puesto de trabajo en la central telefónica del Hospital Clínico Universitario de Valencia) presenta queja por los motivos siguientes (en esencia):

Padece varias enfermedades que, junto a su edad, la hacen especialmente sensible al COVID-19. Desde el 14 de abril, dirigió hasta tres correos electrónicos al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del Hospital Clínico Universitario de Valencia solicitando se tomara razón de su historial médico (actualizado a fecha 6 de marzo y a disposición de dicho Servicio) y se evaluaran los riesgos inherentes a su puesto de trabajo en relación con su situación sanitaria y la pandemia COVID-19. Estimaba que, ante la crisis sanitaria, asistir presencialmente a dicho Servicio suponía un riesgo para su salud y su vida. Se ponía a disposición de dicho Servicio para la valoración de su situación, siempre que ello no comportara un riesgo objetivo para ella. Comunicaba (con copia a su centro de trabajo) que se acogía a lo dispuesto por el art. 21.2 y 3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Ello implicaba su decisión de no comparecer a su puesto de trabajo.

La respuesta de los Servicios de Prevención citados fue que era necesaria su presencia personal y que no existía riesgo para su salud pues las instalaciones del servicio se ubicaban fuera del recinto hospitalario.

La autenticidad de este documento electrónico puede ser comprobada en https://seu.elsindic.com		
Código de validación: *****	Fecha de registro: 25/09/2020	Página: 1
C/. Pascual Blasco, 1 03001 ALACANT Tels. 900 21 09 70 / 965 93 75 00 Fax 965 93 75 54 www.elsindic.com Correo electrónico: consultas_sindic@gva.es		

El día 26 de abril de 2020, casi dos semanas después de haber solicitado en tres ocasiones una valoración personal de su situación como “trabajadora especialmente sensible” en términos de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y dada la negativa a emitir informe alguno por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, se encontraba en la siguiente situación: sin respuesta a la petición formulada y sin información de ningún tipo en relación con:

- Los posibles riesgos que para su salud y su vida comportaba la COVID-19 en su puesto de trabajo.
- Las medidas de protección técnicas y organizativas que, en caso de haberlas, se estaban adoptando por su centro de trabajo para salvaguardar la integridad física y la salud de los trabajadores en general y de dicha trabajadora en particular en el actual contexto de pandemia por COVID-19.

Todo ello para poder valorar si se daban las condiciones que permitieran su reincorporación a su puesto o si debía ejercer las acciones establecidas por la legislación sobre prevención de riesgos laborales que le permitieran preservar su derecho a la seguridad y salud en el trabajo.

18 de junio de 2020: Informe de la administración (Hospital Clínic Universitari de Valencia):

«**Primero.-** [la persona promotora de la queja] presta sus servicios como personal Estatutario fijo, con categoría profesional de Telefonista, en el Hospital Clínico Universitario; y presentó parte médico de incapacidad temporal en fecha 23 de marzo de 2020, causando alta de la misma el 24 de abril de 2020, alta que no notificó ni se presentó a su puesto de trabajo. Presentó nuevo parte médico de incapacidad temporal en fecha 12 de mayo de 2020, con fecha de alta médica el 22 de mayo de 2020; incorporándose desde entonces a su puesto de trabajo con normalidad. No obstante, constan como faltas injustificadas sus inasistencias en el período comprendido entre el 25 de abril y el 11 de mayo de 2020, ambos inclusivos.

Segundo.- En fecha 14 de abril de 2020 [la persona promotora de la queja] había remitido correo electrónico al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del Hospital Clínico Universitario -unidad periférica 2-, requiriendo informe; y se le contestó desde dicha Unidad el 15 de abril de 2020 indicándole que el procedimiento a seguir exige la presencia física de la trabajadora, manifestándole que para ello no tenía que entrar al recinto del Hospital, ya que dicha Unidad se encuentra situada en el sótano de la Facultad de Medicina, justo al lado de una salida exterior al espacio entre esta Facultad y Rectorado de la Universitat que comunica directamente con la avenida Blasco Ibáñez.

Tercero.- En fecha 26 de abril de 2020 [la persona promotora de la queja] presenta denuncia ante la Dirección Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social por denegación de las más básicas exigencias en materia de prevención de riesgos laborales, derecho a la información, y a la protección de su seguridad y salud en su puesto de trabajo; ya que solicita al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del Hospital Clínico Universitario -unidad periférica 2- (SPRLLUP2 en adelante) informe como trabajadora especialmente sensible por todas las patologías crónicas que padece ante la situación de crisis sanitaria ocasionada por la Covid-19. El 29 de abril de 2020 se solicita informe por parte de esta Dirección al citado SPRLLUP2 y al Servicio de Personal.

Cuarto.- En fecha 30 de abril de 2020 el Inspector de Trabajo (...) remite requerimiento para que se adopten las medidas detalladas en él:

- Valorar, en atención a la documentación médica que obra en el SPRLLUP2, el estado de salud de [la persona promotora de la queja] y determinar su condición o no de trabajadora especialmente sensible al Covid-19.

- Evaluar las condiciones de su puesto de trabajo con el objeto de definir las medidas preventivas oportunas y la necesidad de proponer su adaptación.
- Emitir informe sobre la aptitud de la trabajadora para incorporarse a su puesto de trabajo, garantizando, en todo momento, su seguridad y salud.

Quinto.- Se remitió el mismo al SPRLLUP2, el cual emitió informe de aptitud médica, firmado por (...) en fecha 30 de abril de 2020, que concluye que *[la persona promotora de la queja] "no precisa ni adaptación ni cambio de puesto, permanece en su actividad laboral habitual"*, se la considera Apta con limitaciones; y copia del mismo fue remitido a la Inspección de Trabajo el 2 de mayo de 2020. En fecha 5 de mayo de 2020 el SPRLLUP2 remitió informe de las condiciones del puesto de trabajo de la telefonista, remitido a su vez a la Inspección de Trabajo el 6 de mayo de 2020. Ambos informes -de aptitud médica y de condiciones del puesto de trabajo fueron remitidos, igualmente, a los delegados de Prevención del Departamento de salud en fecha 8 de mayo de 2020.

Sexto.- En fecha 11 de mayo de 2020 el técnico de Ergonomía del SPRLLUP2 remite a la Inspección de Trabajo informe de las actuaciones realizadas en relación al requerimiento de la misma:

- Instalación de tres mamparas de separación en la centralita: una frontal ubicada en el mostrador para separar a los trabajadores de las posibles personas que entren en la centralita, y otras dos mamparas que separan a los profesionales ubicados en los puestos de trabajo de la centralita.
- Distancia de dos metros entre los puestos de trabajo.
- Disposición de equipos de protección individual: mascarillas quirúrgicas, solución hidroalcohólica y guantes.

Séptimo.- En fecha 12 de mayo de 2020 la Inspección de Trabajo remite requerimiento tras la visita de fecha 7 de mayo de 2020, en la cual solicita la instalación de mamparas de separación y que se imparta formación sobre los riesgos del puesto de trabajo, y en especial sobre el Covid-19 y las medidas preventivas a adoptar. En fecha 18 de mayo de 2020 se remite a la Inspección de Trabajo informe del SPRLLUP2 de las medidas adoptadas: instalación de mamparas y actas de formación de 12, 13 y 14 de mayo impartidas en la centralita sobre actuación frente al Covid-19. Información que también se remite a los delegados de Prevención.

Octavo.- En fecha 18 de mayo de 2020 el SPRLLUP2 recomienda que cada operadora de la centralita tuviera sus auriculares. El 21 de mayo de 2020 el encargado de la centralita realiza solicitud al respecto, solicitud que se remite al Servicio de Informática y compras para su valoración y adquisición.

(...».

26 de julio de 2020: Alegaciones de la persona promotora de la queja, que en esencia y respecto a lo ocurrido desde la presentación de su queja, expone lo siguiente:

Dada la situación expuesta en su queja, denunció los hechos a la Inspección Territorial de Trabajo, la cual requirió a su centro de trabajo para que procediera a valorar, con la información disponible y a la mayor brevedad, su estado de salud para determinar su posible condición de “trabajadora especialmente sensible” a la COVID-19, así como también para evaluar las condiciones de su puesto de trabajo y para disponer la adopción de medidas preventivas y de protección, tal y como dispone el art. 25 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Como consecuencia de la intervención de la Inspección de Trabajo, fue calificada por el Servicio de Prevención de Riesgos de su centro de trabajo, sin necesidad de su presencia física, como “trabajadora especialmente sensible” y se adoptaron medidas de seguridad en su puesto de trabajo. Así, además de las propuestas por el propio Servicio de Prevención (medidas estándar de higiene, distancia, mascarilla) las ordenadas por la Inspección: instalación de mamparas y formación sobre los riesgos derivados del C-19.

El pasado día 13 de mayo recibió comunicación de su centro de trabajo por la que se le comunicaba la Información Previa nº 6/2020 dirigida a la exigencia de responsabilidades disciplinarias. Se especificaba que “(...) no se ha presentado a su puesto de trabajo desde la fecha del alta, sin causa justificada. Así mismo se ha negado a acudir al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de su centro de trabajo para evaluar la situación, y ha rehusado disfrutar del periodo vacacional para cubrir su inasistencia laboral”.

El día 23 de mayo de 2020, una vez las medidas de seguridad requeridas por la Inspección de Trabajo habían sido efectivamente adoptadas, y tras ser dada de alta por su médico de la situación de baja médica en la que se encontraba desde el pasado día 12 de mayo de 2020 por afección respiratoria, se reincorporó a su puesto de trabajo.

Posteriormente, recibió sendas comunicaciones por parte de la Dirección de su centro de trabajo, en la que se le transmitía una deducción de los haberes correspondientes a los días de inasistencia. En el primer escrito se hacía constar que “el Subdirector Económico trató de comunicar a la persona interesada la ausencia continuada de su centro de trabajo detectada, para que, en su caso, la misma pudiera presentar alegaciones y demás consideraciones”, comunicación de la cual la trabajadora no tiene constancia alguna.

Considera que no procede la adopción de medidas disciplinarias dado que, como conoce la administración, se vio obligada a acogerse al derecho de no asistir a su trabajo del art. 21.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y que se ha producido una total dejación por parte de su centro de trabajo de las funciones de protección en materia de seguridad y salud laborales que la Ley atribuye al empleador y que tuvieron que ser aseguradas por la Inspección de Trabajo tras denuncia de los hechos por su parte. Así, su centro de trabajo no evaluó su condición de “trabajadora especialmente sensible”, no le informó sobre los riesgos a los que se enfrentaba al acudir a su centro de trabajo y no habilitó, desde un inicio, las necesarias medidas de protección para evitar el contagio de la COVID-19, como “trabajadora especialmente sensible” en su puesto de trabajo.

Solicita:

1. Que se investiguen las conductas y las acciones adoptadas por parte de la Dirección del Departamento de Salud Valencia Clínico-Malvarrosa contra esta trabajadora en violación de lo dispuesto por la legislación de prevención de riesgos laborales y se promuevan, en su caso, las correspondientes medidas administrativas y penales dirigidas a sancionar dichas conductas y acciones.

2. Que le sea reintegrada, con efectos plenos, la totalidad de haberes detraídos de la nómina de esta trabajadora con motivo de no haber acudido a su centro de trabajo por concurrir un riesgo grave e inminente para su vida o su salud y al constatarse, con ello, una vulneración del derecho de esta trabajadora a preservar la seguridad y salud en su puesto de trabajo recogido en el art. 21.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales; cuyo ejercicio, protegido al amparo del art. 21.4 de la citada Ley de Prevención de Riesgos Laborales, ha sido debidamente comunicado por parte de esta trabajadora en tiempo y forma a su centro de trabajo en repetidas ocasiones.

3. Que su centro de trabajo se abstenga en el futuro de adoptar cualesquiera medidas que supongan perjuicio alguno para esta trabajadora en relación con los hechos que motivaron su acogimiento a lo dispuesto en el art. 21.2 de la citada Ley y la intervención de la Inspección de Trabajo y desista de aquellas acciones que, con origen en dicho acogimiento, haya podido emprender contra esta trabajadora.

Consideraciones

Actuación administrativa

La Conselleria de Sanidad (Hospital Clínico Universitario de Valencia) se encuentra en el momento de los hechos (que parten de fecha 14 de abril) en un contexto de crisis sanitaria que provocó la declaración del estado de alarma desde 14 de marzo, con la población confinada, con un aumento considerable de hospitalizaciones y fallecimientos derivados de aquella y con la imperiosa necesidad de contar con todos sus efectivos disponibles.

En fecha 14 de abril, recibe un correo electrónico dirigido al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales en el cual una trabajadora en situación de baja médica desde 23 de marzo, expone que, ante tal crisis sanitaria y dadas sus condiciones de edad y dolencias crónicas previas, para proteger su salud y su vida, no va a asistir a su puesto de trabajo acogéndose al art. 21.2 y 3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Aquella solicita que se tome razón de su historial médico (actualizado a fecha 6 de marzo y a disposición de dicho Servicio) y se evalúen los riesgos de su puesto de trabajo en relación con su concreta situación sanitaria y la pandemia COVID-19. En dicho correo, la trabajadora se pone a disposición de dicho Servicio para la valoración de su situación, siempre que ello no comporte un riesgo objetivo para su salud o su vida.

En fecha 15 de abril, el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales remite correo electrónico como respuesta, en el cual expresa su negativa a emitir informe a menos que la trabajadora asista físicamente a las oficinas del mismo para someterse a una entrevista personal. No estima la existencia de riesgo dado que el Servicio de Prevención se ubica fuera del recinto hospitalario. Este mismo día, la trabajadora reitera su solicitud de 14 de abril.

A pesar de haber recibido alta médica desde 24 de abril, la trabajadora no se reincorpora a su puesto de trabajo ante los posibles riesgos que para su salud y para su vida comportaba la COVID-19 en el desempeño de su puesto de trabajo y la ausencia de información acerca de las medidas de protección aplicadas (art. 21.2 de la Ley 31/1995).

En fecha 26 de abril de 2020 la trabajadora presenta denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social por incumplimiento de su centro de trabajo de la normativa de prevención de riesgos laborales (derecho a la información y a la protección de su seguridad y salud en su puesto de trabajo)

Como consecuencia de la intervención de la Inspección de Trabajo:

- El Servicio de Prevención emite informe de aptitud médica, con los datos disponibles en el Servicio (como ordenaba la Inspección) concluyendo que la trabajadora *"no precisa ni adaptación ni cambio de puesto, permanece en su actividad laboral habitual"*. Se la considera Apta con limitaciones y se emite informe acerca de las condiciones de su puesto de trabajo. Dicho informe contemplaba, a título de recomendación, *"seguir escrupulosamente las medidas estándar de higiene, sobre todo lavados de manos con agua y jabón, uso de soluciones hidro-alcohólicas, mantener la distancia social en la relación con los compañeros/usuarios"* y *"el uso de mascarilla quirúrgica como medida de prevención comunitaria en los locales donde se pueda dar la circunstancia de no mantener la distancia"*.

- Se detectaron por la Inspección deficiencias en el puesto de la trabajadora, requiriendo a su centro de trabajo la instalación *"en la central telefónica del Hospital Clínico [de] tres mamparas de separación: una frontal ubicada en el mostrador, que separe a las trabajadoras de las posibles personas que ocasionalmente puedan entrar en el servicio de la centralita, otra lateral de separación en medio de las trabajadoras que ocupan sus puestos tras el mostrador y la tercera frontal en el puesto al que se ha desplazado a la trabajadora que se hallaba en la zona central del mostrador, medida dirigida a establecer un elemento de separación física entre las trabajadoras cuando no resulta posible mantener la separación de dos metros, como sucede en los puestos situados tras el mostrador"* y a que impartiera *"al personal de la central telefónica una acción formativa sobre los riesgos del puesto de trabajo y en especial sobre COVID-19 y las medidas preventivas a adoptar"*.

Sin embargo, el día 13 de mayo la trabajadora recibe comunicación de la Dirección de su centro de trabajo por la que se le comunica la apertura de la Información Previa n.º 6/2020 dirigida a valorar si deben exigirse responsabilidades disciplinarias.

En fecha 18 de mayo de 2020 se remite a la Inspección de Trabajo informe del Servicio de Prevención acerca de las medidas adoptadas: instalación de mamparas y actas de formación de 12, 13 y 14 de mayo impartidas en la centralita sobre actuación frente al Covid-19 y recomienda que cada operadora de la centralita tuviera sus auriculares. El 21 de mayo de 2020 el encargado de la centralita realiza solicitud al Servicio de Informática y compras para su valoración y adquisición.

El día 23 de mayo de 2020, una vez adoptadas las medidas de seguridad requeridas por la Inspección de Trabajo y al día siguiente de ser dada de alta por su médico de la situación de baja médica en la que se encontraba desde el pasado día 12 de mayo de 2020, la trabajadora se reincorpora a su puesto de trabajo.

La Dirección del centro remite sendas comunicaciones a la trabajadora en las que se le transmite una deducción de haberes correspondientes a los días de inasistencia. En el primer escrito se hacía constar que *"el Subdirector Económico trató de comunicar a la persona interesada la ausencia continuada de su centro de trabajo detectada, para que, en su caso, la misma pudiera presentar alegaciones y demás consideraciones"*, comunicación de la cual la trabajadora afirma no tener constancia alguna.

Derechos fundamentales y libertades públicas relacionadas con la presente queja.

Dada la gravedad de los efectos del C-19 y las condiciones previas de la persona promotora de la queja, en la presente queja debe analizarse la actuación de la administración en relación con el derecho fundamental a la vida (artículo 15; Título I de la Constitución) y a que se garantice la seguridad y la salud en el trabajo (art. 19; Título II del Estatuto) de la persona interesada.

Efectos de la actuación administrativa sobre los derechos y libertades de la persona interesada.

Por un lado, en momentos de la gravedad como los derivados de la actual pandemia, la administración intenta mantener todos sus efectivos disponibles.

Por otro lado, la persona, con dolencias previas crónicas y edad que estima la hacen merecedora de ser calificada como trabajadora especialmente sensible, intenta proteger su salud y su vida al considerar que, en la situación citada, las condiciones de su puesto de trabajo no ofrecen las mínimas garantías de seguridad.

La administración exige la presencia física de la persona para realizar el informe médico correspondiente. La persona estima que esta presencia no es ni necesaria ni admisible en la situación descrita. Por ello, se acoge al que estima es su derecho de no asistir al mismo, dada la existencia de un riesgo grave e inminente (art. 21 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales).

Debe recordarse que conforme al artículo 22.1 de la Ley de Prevención “En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo”.

Ante esta situación, a denuncia de la persona, la Inspección de Trabajo ordena la adopción de medidas por parte de la administración:

- A) Comunes a toda la población (mascarilla, lavado de manos, distancia social...).
- B) Específicas:

1. Cambio de ubicación del puesto de la persona.
2. Instalación de una mampara específica para su separación.
3. Instalación de dos mamparas adicionales para la separación ente sí del resto de personas trabajadoras y de la ciudadanía ante una eventual visita.
4. Impartición de formación.
5. Adquisición de equipamiento individual (auriculares).

Estas medidas no fueron adoptadas por la administración por propia iniciativa, sino tras la intervención de la Inspección de Trabajo a denuncia de la persona. Hasta ese momento, no consta que la administración adoptara medidas para la protección ni de la persona interesada, ni del resto de personas trabajadoras de dicho servicio.

Puede entenderse que la administración estuviera centrada en la gestión de la grave crisis sanitaria e incluso en atender de modo prioritario a la seguridad e higiene del

personal sanitario de atención directa a pacientes. Ello puede explicar la situación, aunque no justificar su resultado.

De los hechos expuestos, se desprende que la administración no cumplió de modo adecuado su deber de protección eficaz de la salud de la persona trabajadora (artículo 14 de la Ley de Prevención).

Para la recomposición de los derechos de la persona, una vez adoptadas las medidas de protección ordenadas por la Inspección de Trabajo, resta evitar que esta pueda experimentar consecuencias negativas e injustificadas como consecuencia de su actuación.

Así, conforme al artículo 21.4 de la ley de Prevención de Riesgos: “Los trabajadores o sus representantes no podrán sufrir perjuicio alguno derivado de la adopción de las medidas a que se refieren los apartados anteriores, a menos que hubieran obrado de mala fe o cometido negligencia grave”.

En tal sentido, sin perjuicio de los datos que la administración pueda obtener en el ejercicio de sus competencias de cara a resolución del presente asunto, de los datos aportados por las partes al Síndic, no se desprende mala fe o negligencia grave por parte de la persona trabajadora, sino una actuación en defensa de su vida y salud que de modo posterior, a resultas de la actuación de la Inspección de Trabajo, tuvo como resultado la actuación de la propia administración para la adopción de medidas de seguridad.

Conclusión

De la investigación realizada, se desprende lo siguiente:

La actuación de la administración no ha sido suficientemente respetuosa con el derecho de la persona promotora de la queja a que se garantice su seguridad y salud en el trabajo (art. 19; Título II del Estatuto), dado que aquella no adoptó con la diligencia adecuada las medidas de valoración y protección de su salud previstas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Todo ello, en los términos de lo actuado por la Inspección de trabajo.

En tal sentido y sin perjuicio de los datos que la administración pueda obtener en el ejercicio de sus competencias de cara a resolución del presente asunto, de los datos aportados por las partes al Síndic, no se desprende mala fe o negligencia grave por parte de la persona trabajadora, sino una actuación en defensa de su seguridad y salud en el trabajo que de modo posterior, a resultas de la actuación de la Inspección de Trabajo, tuvo como resultado la actuación de la propia administración para la adopción de medidas de seguridad.

RESOLUCIÓN

Concluida la investigación, en aplicación del artículo 29 de la Ley del Síndic, formulamos las siguientes observaciones:

PRIMERO: RECORDAR al Hospital Clínico Universitario de Valencia (Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública) sus deberes contenidos en la normativa de prevención de riesgos laborales, tanto para la valoración y protección de la salud de la trabajadora promotora de la queja y de los/las trabajadores/as de su entorno inmediato, como para determinar las consecuencias de la actuación de aquella, a la vista de su decisión de no comparecer a su puesto de trabajo, teniendo presente en tal sentido la intervención de la Inspección de Trabajo y las medidas adoptadas finalmente por la propia Conselleria a instancias de esta.

SEGUNDO: Comunicar a la administración citada. Sus autoridades y/o personal funcionario estarán obligados a responder por escrito a la presente Resolución, a través del órgano competente, en término no superior al de un mes, manifestando si las observaciones finales realizadas por el Síndic son o no aceptadas. En tal sentido:

- Si son aceptadas, la respuesta deberá concretar un plazo razonable para su cumplimiento (entendido en el presente caso como el correspondiente a la adopción de las medidas de seguridad que pudieran resultar pendientes, así como de las supuestas medidas disciplinarias y relativas a la deducción de haberes). Si expirado el mismo, la administración no adoptara las medidas comprometidas o no informase a esta Institución de las razones que justifiquen tal situación, la persona promotora de la queja podrá ponerlo en conocimiento del Síndic y este, comunicarlo a la máxima autoridad del organismo o departamento afectado y, en su caso, del Presidente de la Generalitat.

- Si no son aceptadas, la respuesta deberá acompañarse de los motivos que justifiquen tal posición. Si esta no fuera razonablemente justificada o no fuera obtenida respuesta alguna, el Síndic incluirá este asunto en el próximo informe, ordinario o especial, que eleve a Les Corts, con expresa mención de los nombres de las autoridades o funcionarios que hayan adoptado tal actitud. A la vista del contenido del informe remitido por el Síndic, la Comisión de Peticiones podrá solicitar de la Autoridad competente la instrucción del expediente correspondiente para la depuración de las responsabilidades disciplinarias en que pudiera haber incurrido el funcionario actuante o remitir al Ministerio Fiscal los antecedentes del caso, por si resultaren indicios de responsabilidad penal.

TERCERO: Poner en conocimiento de la persona promotora de la queja.

Atentamente,

Ángel Luna González
Síndic de Greuges de la Comunitat Valenciana

La autenticidad de este documento electrónico puede ser comprobada en <https://seu.elsindic.com>

Código de validación: *****

Fecha de registro: 25/09/2020

Página: 9