

"Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos (...)" Art. 1 de la Declaración Universal de los DD HH
"Tots els éssers humans naixen lliures i iguals en dignitat i drets (...)" Art. 1 de la Declaració Universal dels DD HH

Queja	2200928
Promovida por	(...)
Materia	Empleo.
Asunto	Falta de respuesta expresa a escrito de 12/01/2022.
Actuación	Resolución de consideraciones a la Administración.

RESOLUCIÓN DE CONSIDERACIONES A LA ADMINISTRACIÓN

1 Antecedentes

De acuerdo con la normativa que rige el funcionamiento de esta institución, (...) presentó un escrito, al que se le asignó el número de queja 2200928, en el que manifestaba los hechos y consideraciones siguientes:

Presento queja ante el Sindic de Greuges debido a **que no he obtenido respuesta de la Consellería de Sanitat i Salut Pública respecto a escrito enviado a través de sede electrónica a Servicios Centrales - Dirección de Recursos Humanos el día 12 de Enero del presente año.**

El día 12 de Enero presenté escrito delante de la consellería de Sanitat i Salut Pública: Servicios Centrales Recursos Humanos debido a **un caso de discriminación laboral por discapacidad**, con agravantes, por haber manipulado a mi psiquiatra por parte del médico de Prevención de Riesgos Laborales y este haberle hecho caso, y porque Dirección de enfermería abusó de su poder para amenazarme con abrirme un expediente disciplinario por solicitar la exención de la realización de las urgencias del centro de salud y de quedarme en un turno con solo 2 enfermeros, cuando ellos mismos me retiraron el permiso para realizar mi trabajo en el Punto de Atención Sanitaria que se encarga de las urgencias alegando que no podía realizar urgencias y que no podía quedarme sola, cuando el centro de salud se ocupa de las urgencias fuera del horario del PAS. Además de que posteriormente no contestaron el escrito realizado por mi representante legal solicitando un cambio de puesto de trabajo. Y de la reunión organizada por mis representantes sindicales, que ellas también acudieron, realizada el 18 de febrero de 2022 (coincidiendo con el día del Síndrome de Asperger), para intentar desbloquear el proceso, lo único que obtuve fue más humillación por su parte, ya que alegando que no podían adaptarme el puesto (cosa que es mentira, bajo manga hacen y deshacen a su antojo, y por eso solicité la actuación de consellería por si ellos podían reasignarme un nuevo puesto) me dijo que fuera al INSS y que solicitara una incapacidad permanente, cosa que veo absolutamente innecesaria, ya que en otro puesto puedo trabajar perfectamente, y que por su parte lo considero una auténtica falta de respeto a mi persona. La conclusión a la que llegué tras la reunión fue que querían que me fuera del hospital, que renunciara a mi vacante (y 6 meses de sanción, cosa que no vería justa). Rompí a llorar de rabia e impotencia. Considero que la mayoría de personas que padecen síndrome de asperger TEA 1 pueden tener una vida plena sin tener que acabar en un centro especial de empleo. Por ello comenté el caso al CERMI, porque considero que se me ha discriminado y no se está poniendo por parte de la administración una solución, que es adaptarme el puesto o cambiarme a un puesto adaptado, más que tenerme en mi casa de baja laboral, cuando yo quiero trabajar.

Por ello **solicito de ustedes que, aparte de averiguar porque consellería no ha contestado a mi escrito del 12 de enero de 2022**, que por favor, recuerden a consellería, que existe la Ley 55/2003 del Personal Estatutario, en la parte del régimen disciplinario, donde consideran como falta muy grave la discriminación por razones o circunstancias personales del personal, el exceso arbitrario en el uso de autoridad que cause perjuicio grave al personal subordinado (las amenazas con abrir un expediente, que luego no tenían argumento ninguno para abrirme expediente pero era para meterme miedo) y la grave agresión a cualquier persona con la que se relacionen en el ejercicio de sus funciones (humillación por decir que pidiera una incapacidad permanente, cuando puedo trabajar en un sitio adaptado, que se niegan a darme) (el subrayado y la negrita es nuestra).

Admitida a trámite la queja, de acuerdo con lo previsto el art. 31 de la Ley 2/2021, de 26 de marzo, de la Generalitat, del Sindic de Greuges, esta institución solicitó en fecha 18/03/2022 a la Consellería de Sanidad Universal y Salud Pública que, en el plazo de un mes, remitiera un informe sobre este asunto; y en particular sobre los motivos de la falta de respuesta expresa al escrito que la autora de la queja dirigió en fecha 12/01/2022 a la Dirección General de Recurso Humanos de esa Consellería (adjuntábamos copia del mismo).

La Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública, a través de la Directora de Gabinete del Conseller, nos dio traslado del informe del Directora General de Recursos Humanos de fecha 18/05/2022 (registro de entrada en esta institución de fecha 25/05/2022) en el indicaba lo siguiente:

En relación con la Queja presentada ante el Síndic de Greuges de la Comunidad Valenciana por Dña. (autora de la queja), (Queja núm. 2200928) en materia de adaptación de puesto de trabajo, por parte de esa Institución se formuló en su día requerimiento de información en relación con el siguiente extremo:

"Motivos de la falta de respuesta expresa al escrito que la autora de la queja dirigió en fecha 12/01/2022 a la Dirección General de Recursos Humanos de esa Conselleria".

En contestación a dicho requerimiento, mediante escrito de esta dirección general de fecha 29-04-2022, se les comunicó que, a efectos de atender la solicitud de la interesada, se estaba a la espera de recibir el preceptivo informe del Departamento de Salud de Alicante-Hospital General. Habiéndose recibido finalmente la referida información por parte del citado departamento, se transcriben en parte a continuación las siguientes consideraciones sobre el asunto objeto de la queja:

Que la mencionada persona se encuentra adscrita al Departamento de Salud de Alicante-Hospital General como empleada pública en virtud de nombramiento de personal estatutario temporal interino en plaza vacante, formalizado para el desempeño de puesto de la categoría de enfermera de E.A.P. en el Centro de Salud "Parque Lo Morant" de Alicante, con fecha de efectos del 04/01/2021.

La mencionada empleada presentó escrito de fecha 19/10/2021, dirigido a la dirección de enfermería de Atención Primaria, a través del cual, esencialmente, solicitaba se le eximiera de la realización de la actividad urgente que se desempeña en su centro de salud dentro de la jornada ordinaria de trabajo.

Mediante escrito de fecha 29/10/2021 del director de enfermería de atención primaria se procedió a dar contestación a la solicitud reseñada.

Respecto a las afirmaciones que realiza la citada empleada sobre una supuesta discriminación por su discapacidad conviene aclarar que el hecho de que no se acepte o admita la solicitud, u otras que haya podido llevar a cabo, instada/s por la interesada no puede constituir en sí misma una discriminación, como subjetivamente manifiesta en su escrito, sino que se trata de decisiones relativas a su régimen de prestación de servicios, adoptadas en atención a los informes emitidos por personal especializado en la materia (prevención riesgos laborales).

En relación con lo anteriormente expuesto, la Sra. (autora de la queja) cuestiona el contenido de los informes emitidos por los profesionales por los que ha sido evaluada, los cuales han sido efectuados por especialistas (medicina en el trabajo y psiquiatría) dentro del ámbito de la libertad del criterio médico que ostentan y en atención a la protección de la salud de la propia trabajadora. Sin que conste la existencia de otros informes clínicos que contradigan o desvirtúen las valoraciones recogidas en dichos informes.

Asimismo, debe significarse que no son ciertas las afirmaciones de desconocimiento de los reseñados informes y de que no haya sido objeto de valoración por el Servicio de prevención de riesgos laborales, como lo demuestra el hecho de que, cuando la interesada ha solicitado valoración por dicho servicio, éste ha intervenido, debiendo advertir que igualmente cuando la misma ha solicitado un ejemplar de estos se ha hecho su correspondiente entrega a la trabajadora. La Sra. (autora de la queja) obvia que para proceder a la actuación del indicado servicio debe seguirse el procedimiento establecido al efecto, habiendo sido valorada y atendida por el mismo siempre que ha sido requerido a través del cauce correspondiente.

En su escrito, la Sra. (autor de la queja), en el apartado denominado "antecedentes", también realiza un relato de hechos relacionados con la actividad y prestación de servicios en el Hospital General Universitario de Alicante, llevada a cabo en una anterior etapa a su actual nombramiento. En dicho relato efectúa una visión particular y parcial de distintas situaciones sucedidas en su relación de empleo hace algo más de 2 años atrás en el tiempo, sin que se tenga conocimiento ni exista constancia previa de los hechos que se exponen.

Por último, y salvo mejor criterio adoptado por órgano competente, advertir que la empleada se encuentra adaptada en su actual puesto de trabajo en relación con las circunstancias y condiciones de la trabajadora.

Por tanto, en base a los argumentos y razonamientos señalados, cabe considerar que la actuación administrativa ha sido conforme a derecho (el subrayado y la negrita es nuestra).

Del contenido del informe dimos traslado a la autora de la queja al objeto de que, si lo consideraba oportuno, presentase escrito de alegaciones, como así hizo en fecha 15/06/2022 en los siguientes términos:

(...) desea realizar las siguientes alegaciones al informe de la audiencia de la conselleria de sanitat:

- Que el informe que ha redactado la conselleria de sanitat contestandole a su requerimiento parece que sea la contestación al escrito que no me contestaron en su día. Asi como que justifican la no contestación por parte del hospital al asunto que nos concierne, cuando es de ley la obligación que las administraciones publicas tienen con los ciudadanos de contestar a sus requerimientos en un plazo razonable de tiempo.

- Del escrito saco varias conclusiones:

- Que la conselleria solo se acoge a la versión de lo acaecido por parte del hospital, con lo que solo tiene una parte de la versión.
- Que se estan tergiversando fechas con hechos, y muchos de los hechos que se indican en el informe no son veraces.
- Que conselleria justifica las decisiones tomadas por parte de la dirección del Hospital sin revisar si estas cumplen la ley y sobre todo acaba justificando directamente el abuso de poder realizado por dicha dirección y por el servicio de riesgos laborales sin tener en cuenta lo que dicta la ley 55/2003 sobre el regimen disciplinario del personal estatutario.
- Que se me critica la falta de veracidad en la exposición de los hechos cuando ellos ni siquiera me han entrevistado para tomarme declaración directa de los hechos, para así obtener el punto de vista de ambas partes.
- Que la reunión que mantuve con la dirección fue realizada sin tiempo para yo poder acudir con mi representante legal, solo pudieron acudir los representantes de mi sindicato. Y la reunión fue básicamente para escuchar lo que ellos me decían, sin poder argumentar mi parte y cuando tendría que haber contestado el director se comportó de forma arrogante no dejándome en muchos casos argumentar o expresar lo que tenía que decir. Aparte de que se me agredió verbalmente diciendo que "si con mis problemas de salud no podía estar en el puesto de trabajo que tengo asignado que pidiera la invalidez permanente de mi trabajo", cuando ellos ya en su momento me incapacitaron ilegalmente para realizar parte de mi trabajo que ya estaba haciendo y había realizado previamente, sin motivo debidamente justificado.

Y más contenido que tendría para rellenar 3 alegaciones más.

Deseo también informar al sindic de greuges de que vamos a proceder a registrar **denuncia previa por acto de discriminación contra la conselleria de sanidad, contra la dirección del hospital y contra el servicio de prevención de riesgos laborales**, debido a la inacción por parte de la primera a subsanar el acto de discriminación cometido hacia mi persona en mi puesto de trabajo (el subrayado y la negrita es nuestra).

Con relación al último párrafo del escrito de alegaciones, la autora de la queja remitió a esta institución en fecha 11/07/2022 copia del escrito de denuncia dirigido por la asesoría jurídica del CERMI-CV a la dirección de Enfermería del Departamento de Salud Hospital General Universitario de Alicante-Dr. Balmis.

2 Consideraciones

Concluida la tramitación ordinaria de la queja, resolvemos la misma con los datos obrantes en el expediente.

Con carácter previo, tal y como se indicaba en el apartado anterior de Antecedentes, la autora de la queja remite a esta institución copia del **escrito de denuncia que, a través de la asesoría jurídica del CERMI-CV**, ha dirigido a la dirección de Enfermería del Departamento de Salud Hospital General Universitario de Alicante-Dr. Balmis "(...) por acto de discriminación contra la conselleria de sanidad, contra la dirección del hospital y contra el servicio de prevención de riesgos laborales, debido a la inacción por parte de la primera a subsanar el acto de discriminación cometido hacia mi persona en mi puesto de trabajo" (no consta fecha ni registro de entrada en órgano administrativo).

Al respecto, debemos señalar que esta es una cuestión que excede del objeto de esta queja tal y como fue definido en nuestra Resolución de inicio de investigación de fecha 18/03/2022. No obstante, en caso de que la administración sanitaria no conteste en el término de un mes desde la presentación de su escrito de denuncia, o si la respuesta no fuera respetuosa con sus derechos, la autora de la queja podrá dirigirse de nuevo a esta institución.

En definitiva, el objeto de esta queja está integrado por **la falta de respuesta expresa al escrito que la autora de la queja dirigió en fecha 12/01/2022 a la Dirección General de Recurso Humanos de la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública que finalizaba con el siguiente texto:**

(...) Lo que quiero dar a entender es que claramente, aparte de las faltas que hayan cometido Riesgos Laborales y mi antiguo Psiquiatra, se está cometiendo discriminación laboral encubierta, desconozco el motivo, pero utilizando para ello mi discapacidad, aparte de la que ya han realizado desde 2018 a mi persona en este departamento de salud, por lo que, solicito de ustedes:

- Que investiguen y tomen medidas respecto a mi caso.
- Que se me proponga un puesto acorde a mis necesidades.
- Que se me cese del puesto actual y se me asigne un nuevo puesto en otro departamento de salud

A la vista del informe remitido a esta institución por la Conselleria no se desprende que la administración sanitaria haya dado respuesta expresa y directa a la autora de la queja.

Llegados a este punto, le ruego considere los argumentos y reflexiones que a continuación le expongo que son el fundamento de las recomendaciones con las que concluimos.

Respecto de esta falta de respuesta al escrito presentado por la persona interesada, es preciso tener en cuenta que el artículo 21 (Obligación de resolver) de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas es claro al señalar que «la Administración está obligada a dictar resolución expresa y a notificarla en todos los procedimientos cualquiera que sea su forma de iniciación».

Asimismo, esta previsión ha de ser puesta en conexión con lo establecido en el artículo 29 de la citada norma procedimental, cuando señala que «los términos y plazos establecidos en ésta u otras leyes obligan a las autoridades y personal al servicio de las Administraciones Públicas competentes para la tramitación de los asuntos, así como a los interesados en los mismos».

Por otra parte, debemos tener presente que el artículo 9.2 del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana reconoce que «todos los ciudadanos tienen derecho a que las administraciones públicas de la Generalitat traten sus asuntos de modo equitativo e imparcial y en un plazo razonable».

En relación con esta cuestión, debe tenerse en cuenta que el artículo 8 de nuestro Estatuto de Autonomía (norma institucional básica de nuestra comunidad autónoma) señala que «los valencianos y valencianas, en su condición de ciudadanos españoles y europeos, son titulares de los derechos, deberes y libertades reconocidos en la Constitución Española y en el ordenamiento de la Unión Europea (...)», indicando que «los poderes públicos valencianos están vinculados por estos derechos y libertades y velarán por su protección y respeto, así como por el cumplimiento de los deberes».

A su vez, el artículo 41 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (Derecho a la Buena Administración) establece que «toda persona tiene derecho a que las instituciones, órganos y organismos de la Unión traten sus asuntos imparcial y equitativamente y dentro de un plazo razonable».

La vigencia de las disposiciones analizadas consideramos que impone a las administraciones un **plus de exigencia** a la hora de abordar el análisis de los escritos que les dirijan los ciudadanos y darles respuesta, en el marco del **derecho a una buena administración**.

Tal y como ha expuesto el Tribunal Supremo en su sentencia 1667/2020, de 3 de diciembre, «el principio a la buena administración (...), merced a lo establecido en el artículo 41 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, ha adquirido el rango de derecho fundamental en el ámbito de la Unión, calificándose por algún sector doctrinal como uno de los derechos fundamentales de nueva generación (...)».

Este derecho a una buena administración se conforma así como un **derecho básico y esencial** de la ciudadanía valenciana, que se integra, como mínimo, por los derechos de la persona a que las administraciones públicas atiendan en un plazo razonable las peticiones que esta les formule, dando una respuesta expresa y motivada a las mismas, de manera que el ciudadano pueda conocer en todo momento cuál es la posición de la administración concernida respecto de su problema, para, en caso de discrepancia, poder ejercer las acciones de defensa de sus derechos que estime más adecuadas.

Lo que no cabe en ningún caso es que, ante una petición formulada por la persona interesada conforme a los requisitos exigidos legalmente, la administración no ofrezca una resolución o emita una resolución carente de la justificación adecuada que permita al solicitante entender los motivos por los que la administración ha adoptado la citada resolución.

Llegados a este punto, esta Institución no puede sino recordar, una vez más, que el principio de eficacia (art. 103.1 de la Constitución Española) exige de las Administraciones Públicas que se cumplan razonablemente las expectativas que la sociedad legítimamente le demanda, entre ellas, y harto relevante, el deber de la Administración de resolver expresamente las peticiones y reclamaciones que le presenten los particulares, ya que el conocimiento cabal por el administrado de la fundamentación de las resoluciones

administrativas, constituye un presupuesto inexcusable para una adecuada defensa de sus derechos e intereses legítimos.

En este sentido, el Tribunal Constitucional tiene dicho, desde antiguo, en su Sentencia núm. 71, de fecha 26 de marzo de 2001, que «es evidente, como hemos declarado en reiteradas ocasiones (por todas, SSTC 6/1986, de 21 de enero, FF. 3; 204/1987, de 21 de diciembre, F. 4; 180/1991, de 23 de septiembre, F. 1; y 86/1998, de 21 de abril, FF. 5 y 6), que la Administración no puede verse beneficiada por el incumplimiento de su obligación de resolver expresamente en plazo solicitudes y recursos de los ciudadanos, deber éste que entronca con la cláusula del Estado de Derecho (art. 1.1 CE), así como con los valores que proclaman los arts. 24.1, 103.1 y 106.1 CE».

3 Resolución

A la vista de todo ello y de conformidad con lo establecido en el artículo 33 de la Ley 2/2021, de 26 de marzo, del Síndic de Greuges de la Comunidad Valenciana, formulamos las siguientes consideraciones a la **CONSELLERIA DE SANIDAD UNIVERSAL Y SALUD PÚBLICA**:

1. **RECOMENDAMOS** que, en situaciones como la presente, extreme al máximo los deberes legales que se extraen del art. 21 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.
2. **RECOMENDAMOS** que proceda, a la mayor brevedad y en el caso de que no se hubiera realizado ya, a dar respuesta expresa y directa al escrito que la autora de la queja dirigió a esa administración (Dirección General de Recursos Humanos) en fecha 12/01/2022.
3. **ACORDAMOS** que nos remita, en el plazo de un mes, según prevé el artículo 35 de ley reguladora de esta institución, el preceptivo informe en el que nos manifieste la aceptación de las consideraciones que le realizamos indicando las medidas a adoptar para su cumplimiento o, en su caso, las razones que estime para no aceptarlas.
4. **ACORDAMOS** que se notifique la presente resolución a la persona interesada, a la administración autonómica y que se publique en la página web del Síndic de Greuges.

Ángel Luna González
Síndic de Greuges de la Comunitat Valenciana