

"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	2203923
Materia	Empleo
Asunto	Falta de respuesta. Función pública. Discriminación por maternidad
Actuación	Resolución de consideraciones a la Administración

RESOLUCIÓN DE CONSIDERACIONES A LA ADMINISTRACIÓN

1 Antecedentes

1.1 De acuerdo con la normativa que rige el funcionamiento de esta institución, la persona promotora del expediente presentó un escrito, registrado el **14/12/2022** en el que manifestaba que es integrante de la bolsa de auxiliares administrativos del Ayuntamiento de La Pobla de Vallbona publicada en fecha 29/07/2022. Entiende que está siendo discriminada en el acceso a la función pública por razón de maternidad. Ha presentado dos escritos ante el Ayuntamiento por este motivo respecto de los que no ha obtenido respuesta

En su escrito de queja expone lo siguiente:

PRIMERO. - Es integrante de la bolsa de auxiliares administrativos constituida y publicada el 29 de julio de 2022, en su posición nº 84
(...)

TERCERO. - Que con fecha 4 de noviembre de 2022 recibe una propuesta para cubrir dos vacantes que sí son de su interés y así lo manifiesta mediante registro de entrada 2022021335.
CUARTO.- Que en fecha 15 de noviembre le contactan telefónicamente para proponerle el nombramiento de la vacante disponible, al haber sido cubierta la que era por mayor tiempo, con fecha de incorporación el pasado 1 de diciembre de 2022 y donde verbalmente nuevamente le niegan el derecho a tomar posesión tras indicar que acepta la vacante y que para el 1 de diciembre se encontraría disfrutando el permiso de maternidad, indicándole que ha de presentar la justificación para mantener la posición en bolsa.

QUINTO. - Mediante registro de entrada 2022022013 comunica que reitera manifestar aceptar el nombramiento para la vacante y que denegarle este derecho de acceso al empleo público supone una discriminación a la mujer por razón del embarazo y la maternidad que va contra las leyes de igualdad y así lo ha establecido el TS en diversas sentencias.

SEXTO. - Que en fecha 29 de noviembre de 2022 presenta registro de entrada 2022022996 para ser informada sobre la situación al no haber sido contactada en modo alguno y la proximidad de la fecha estimada del nombramiento, no habiendo recibido contestación en sentido alguno a fecha de hoy ni a este registro ni al indicado en el hecho quinto.

SÉPTIMO. - Que le consta que posteriormente a los hechos cuarto y quinto se han realizado propuestas de nombramiento para cubrir dos permisos de maternidad de dos integrantes de la mentada bolsa, por integrantes situadas por debajo de su posición, entre la posición 85 y cerca de la 100, habiendo sido cubiertos estos nombramientos hasta la finalización de los permisos de maternidad referidos.

Por lo expuesto, habiéndose dirigido a la administración motivo de la queja sin obtener respuesta en sentido alguno, manifiesta que no ha iniciado actuación frente a los tribunales de justicia, espera que pueda obtener mediante la presente queja la restitución del perjuicio ocasionado en su derecho en el acceso al empleo público (...)

El subrayado es nuestro.

1.2 Considerando que la queja reunía los requisitos establecidos en los artículos 22 a 30 de la Ley 2/2021, de 26 de marzo, del Síndic de Greuges de la Comunitat Valenciana, en fecha **19/12/2022** se resolvió la apertura del procedimiento de queja 2203923, de conformidad con lo determinado en el artículo 31 de la citada ley.

En esa misma fecha solicitamos al Ayuntamiento de La Pobla de Vallbona que en el plazo de un mes emitiera un informe sobre los siguientes extremos que detallamos a continuación:

PRIMERO. - Estado de tramitación de los escritos presentados por la promotora del expediente en fechas 15/11/2022 (registro de entrada 2022022013) y 29/11/2022 (registro de entrada 2022022996) a los que hace referencia en su escrito de queja. En su caso, copia de la respuesta que le haya sido facilitada. En caso de no haber obtenido contestación, previsión temporal para dar respuesta expresa al mismo.

SEGUNDO. - Motivos por los cuales no se hace efectiva la toma posesión por parte de la promotora de la plaza que le había sido ofertada y respecto de la que expresamente manifiesta su interés en ocupar

TERCERO. - Informe si el hecho de que la promotora del expediente estuviera disfrutando de un permiso por maternidad tuvo alguna consecuencia en el proceso de cobertura de los puestos que se ofertaron.

CUARTO. - Copia de la normativa que regula la bolsa a que se refiere la presentación de la queja. Indicación de la posición que ocupa en la citada bolsa la promotora de la queja y de la posición que ocupaban las personas que resultaron finalmente adjudicatarias de los puestos ofertados como 1ª y 2ª vacante.

En el escrito de petición de informe se le indicaba que el plazo de un mes concedido para la emisión del citado informe podría ser ampliado por un mes más por el Síndic de Greuges, con carácter excepcional y a instancia de esa Administración, «cuando concurren circunstancias justificadas que así lo aconsejen en un determinado supuesto» (artículo 31 de la Ley 2/2021, de 26 de marzo, del Síndic de Greuges).

Así mismo se le advertía de que si el informe requerido no se emitía dentro del plazo concedido, se proseguiría con la investigación y, conforme al art. 39.1.a de la Ley 2/2021, del Síndic, se consideraría que existía falta de colaboración y, con independencia de que se pudiera adoptar cualquiera de las medidas establecidas en el apartado 3 de este mismo precepto, se haría constar dicha circunstancia en la resolución final como incumplimiento de su deber de colaboración (art. 39.4).

1.3 Transcurrido el plazo de un mes, no se ha recibido el informe requerido al Ayuntamiento de La Pobla de Vallbona, ni consta que este haya solicitado la ampliación del plazo para emitirlo, por lo que esta institución no ha podido contrastar los hechos denunciados por el autor de la queja, de manera que resulta forzoso partir de la veracidad de los mismos y de la pasividad municipal a la hora de resolver las solicitudes presentadas por el promotor de la queja.

2. Consideraciones

2.1. Derechos y libertades públicas relacionadas con la presente queja.

El presente expediente se inició por la posibilidad de que se hubiera afectado al derecho de la persona promotora del expediente a una buena administración (art. 9 del Estatuto de Autonomía), al derecho a obtener una respuesta expresa de la Administración (art 21 ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas) y al principio de igualdad del artículo 14 de la Constitución, lo que faculta al Síndic de Greuges para intervenir en el presente supuesto, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 38 del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana y en el artículo 1 de la Ley 2/2021, de 26 de marzo, de la Generalitat, del Síndic de Greuges de la Comunitat Valenciana.

En lo que se refiere a la falta de respuesta y tal como se ha señalado con anterioridad, el Ayuntamiento de La Pobla de Vallbona no ha aportado ninguna información sobre el objeto de la reclamación de la persona interesada, por lo que hemos de partir de la veracidad de las alegaciones formuladas por esta cuando señala que no se ha dado respuesta a los escritos presentados por la promotora del expediente en fechas 15/11/2022 (registro de entrada 2022022013) y 29/11/2022 (registro de entrada 2022022996) a los que hace referencia en su escrito de queja.

El artículo 21 (Obligación de resolver) de esta norma procedimental prescribe que «la Administración está obligada a dictar resolución expresa y a notificarla en todos los procedimientos cualquiera que sea su forma de iniciación». El plazo máximo en el que debe notificarse la resolución será el fijado por la norma reguladora correspondiente o, en su defecto el de tres meses desde la presentación de la solicitud.

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 esta 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**.

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».

Por otro lado, en lo que se refiere a la posible vulneración del principio de igualdad del artículo 14 de la Constitución, debemos de tener en cuenta que:

En el ámbito europeo, desarrollo del principio de igualdad ha dado lugar a la aprobación de diferentes directivas que forman un importante corpus normativo de protección frente a la discriminación, entre otras la Directiva 2006/54 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, que venía a refundir el amplio corpus normativo desarrollado en el ámbito de la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo.

La Constitución española establece la igualdad como valor superior del ordenamiento jurídico, proyectándose con una eficacia trascendente de manera tal que las situaciones de desigualdad devienen incompatibles con el orden de valores que la Constitución proclama.

El Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, en clara consonancia con lo establecido en la Constitución, determina en su artículo 2 que corresponde a la Generalitat Valenciana, en el ámbito de sus competencias, promover las condiciones para que la igualdad de la ciudadanía y los grupos en que se integran sean reales y efectivas, y eliminar los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud. Por otro lado el artículo 31.26 del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, atribuye a la Generalitat Valenciana competencia exclusiva sobre promoción de la mujer

De acuerdo con el artículo 8 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, **la discriminación por embarazo o maternidad se considera discriminación directa por razón de sexo**, puesto que se entiende como un trato desfavorable hacia las mujeres, tanto si están embarazadas como por cualquier situación relacionada o derivada del embarazo o la maternidad. Por lo tanto, la discriminación por embarazo es uno de los tipos de discriminación laboral por razón de género al que están expuestas las mujeres.

Las actuaciones en el ámbito laboral son consideradas de la máxima importancia en la medida que la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo les procura independencia económica, considerado este uno de los factores necesarios para la igualdad. El acceso al empleo y las acciones que fomenten este acceso es una de las prioridades sobre las que deben basarse las medidas para la igualdad.

Las actuaciones del Síndic de Greuges tienen que atender especialmente a la defensa de la igualdad entre mujeres y hombres. Además, a él le corresponde el desempeño de la Defensoría de Igualdad con el objeto de vigilar el cumplimiento de lo previsto en la ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre hombres y mujeres.

En el presente caso, no está justificada la actuación del Ayuntamiento de La Pobla de Vallbona que, después de haber transcurrido más de 3 meses, no consta que haya dado respuesta a los escritos presentados por la promotora del expediente en fechas 15/11/2022 (registro de entrada 2022022013) y 29/11/2022 (registro de entrada 2022022996) a los que hace referencia en su escrito de queja, generando claramente una situación de incertidumbre e indefensión al interesado y poniendo en cuestión la vulneración del principio de igualdad por parte de la administración en el proceso de adjudicación de las vacantes ofertadas.

2.2. Conducta de la administración

El artículo 39.1.a) de la Ley 2/2021, de 26 de marzo, del Síndic de Greuges de la Comunitat Valenciana, establece lo siguiente:

“Se considerará que existe falta de colaboración con el Síndic de Greuges cuando, en los plazos establecidos para ello, se produzcan los siguientes hechos:

- a) No se facilite la información o la documentación solicitada (...).”

El Ayuntamiento de La Pobla de Vallbona todavía no ha remitido a esta institución el informe requerido en fecha 19/12/2022 incumpliendo el plazo legal máximo de un mes (artículo 31.2 de la citada Ley 2/2021).

Si el Ayuntamiento de La Pobla de Vallbona se niega a colaborar con el Síndic de Greuges, se hará constar en las resoluciones que pongan fin al procedimiento, así como en los informes anuales, especiales y extraordinarios que emita el Síndic de Greuges ante Les Corts Valencianes, en cuyo caso se indicará también la identidad de las personas responsables.

La persistencia en las actitudes obstaculizadoras que derive en un comportamiento hostil o sistemáticamente entorpecedor de las investigaciones llevadas a cabo por el Síndic de Greuges dará lugar a un informe especial de carácter monográfico, en el que se identificará a las autoridades y al personal que sean responsables de lo sucedido.

3. Resolución

A la vista de lo que hemos expuesto y conforme a lo que establece el artículo 33 de la Ley 2/2021, de 26 de marzo, del Síndic de Greuges de la Comunitat Valenciana, formulamos las siguientes recomendaciones y recordatorios de deberes legales:

Primero. Recordamos al Ayuntamiento de La Pobla de Vallbona el deber legal de contestar en el plazo legalmente establecido, expresa y motivadamente, los escritos que los interesados presenten ante esa administración pública, de acuerdo con lo previsto en los artículos 21 y 88 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y la legislación concordante.

Segundo. En consecuencia, **recomendamos al Ayuntamiento de La Pobla de Vallbona** que, si no lo hubiera hecho todavía, proceda a dar contestación expresa y motivada, a los escritos presentados por la promotora del expediente en fechas 15/11/2022 (registro de entrada 2022022013) y 29/11/2022 (registro de entrada 2022022996) en los que denuncia que está siendo discriminada en el acceso a la función pública por razón de maternidad

Tercero.- Recordamos al Ayuntamiento de La Pobla de Vallbona que de acuerdo con el artículo 8 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, **la discriminación por embarazo o maternidad se considera discriminación directa por razón de sexo**, puesto que se entiende como un trato desfavorable hacia las mujeres, tanto si están embarazadas como por cualquier situación relacionada o derivada del embarazo o la maternidad. Por lo tanto, la discriminación por embarazo es uno de los tipos de discriminación laboral por razón de género al que están expuestas las mujeres. De ahí que en base a ello **recomendamos** que revise le proceso de cobertura de los puestos ofertados con el objeto de descartar que se hubiera producido algún tipo de discriminación por razón de maternidad en la adjudicación de las vacantes.

Cuarto.- Recordamos al Ayuntamiento de La Pobla de Vallbona que el personal al servicio de las Administraciones Públicas que tenga a su cargo el despacho de los asuntos, así como los titulares de los órganos administrativos competentes para instruir y resolver son directamente responsables, en el ámbito de sus competencias del cumplimiento de la obligación legal de dictar resolución expresa en plazo y que el incumplimiento de dicha obligación dará lugar a la exigencia de responsabilidad disciplinaria, sin perjuicio de la que hubiere lugar de acuerdo con la normativa aplicable (artículo 21.6 ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas)

Quinto. Recordamos al Ayuntamiento de La Pobla de Vallbona el deber legal de colaborar con el Síndic de Greuges, facilitando la información solicitada y contestando a las recomendaciones, sugerencias o recordatorios de deberes legales efectuados.

Sexto. El Ayuntamiento de La Pobla de Vallbona está obligado a responder por escrito en un plazo no superior a un mes desde la recepción del presente acto. Su respuesta habrá de manifestar, de forma inequívoca, su posicionamiento respecto de las recomendaciones o sugerencias contenidas en la presente resolución. Así:

- Si manifiesta su aceptación, hará constar las medidas adoptadas para su cumplimiento. Si el plazo para cumplirlas resultara superior, la respuesta deberá justificar esta circunstancia e incluir el plazo concreto comprometido para ello.

- La no aceptación habrá de ser motivada

Séptimo Se acuerda notificar la presente resolución al Ayuntamiento de La Pobla de Vallbona y a la persona interesada.

Octavo. Se acuerda publicar esta resolución en la página web del Síndic de Greuges.

Ángel Luna González
Síndic de Greuges de la Comunitat Valenciana