

"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

<b>Queja</b>	<b>2203923</b>
<b>Materia</b>	Empleo
<b>Asunto</b>	Falta de respuesta. Función pública. Discriminación por maternidad
<b>Actuación</b>	Resolución de cierre

## RESOLUCIÓN DE CIERRE

La presente queja tiene su origen en el escrito presentado por la promotora del expediente en fecha **14/12/2022**, en el que manifiesta que es integrante de la bolsa de auxiliares administrativos del Ayuntamiento de La Pobla de Vallbona publicada en fecha 29/07/2022. Entiende que **estaba siendo discriminada en el acceso a la función pública por razón de maternidad**. Había presentado dos escritos ante el Ayuntamiento por este motivo respecto de los que no había obtenido respuesta.

En su escrito de queja exponía 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.

Del examen de la documentación aportada se consideró que la actuación seguida por parte del Ayuntamiento de La Pobla de Valbona podría afectar 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 más concretamente al principio de igualdad del artículo 14 de la Constitución, lo que facultaba 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.

Especialmente cabe tener en consideración en el presente caso lo dispuesto en 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.

Tras la tramitación del expediente, en fecha **02/02/2023** y en base a lo establecido en el artículo 33 de la Ley de la Ley 2/2021, de 26 de marzo, de la Generalitat, del Síndic de Greuges de la Comunitat Valenciana, esta institución emitió Resolución del Síndic de Greuges de la Comunidad Valenciana en la que se formulaban las siguientes recomendaciones y recordatorios de los 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 el 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.

Asimismo, en la citada recomendación se recordó a la administración municipal que la misma estaba «obligada 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.

En fecha **08/02/2023** dentro del plazo conferido al efecto, tiene entrada el informe solicitado por parte del alcalde de la Poble de Valbona en el que se aceptan las consideraciones del Síndic y se da traslado, entre otros documentos, del informe rectificativo de la técnica de Recursos Humanos de fecha 06/02/2023 en el que se indica expresamente que

A fecha del presente informe y por resolución del concejal delegado de recursos humanos número 2023000120 de 13 de enero de 2023, se procedió al nombramiento como funcionaria interina en puesto vacante de auxiliar administrativa a XXXXXXXXXXXXXXX, siendo la toma de posesión del día 16 de enero de 2023 (se adjunta resolución de nombramiento y toma de posesión como documentos 4 y 5).

El contenido del informe es el siguiente:

Desde el departamento de recursos humanos del Ayuntamiento de la Poble de Vallbona, el 4 de noviembre de 2022 se inició el proceso para cubrir dos puestos de auxiliar administrativo mediante nombramiento interino en plaza vacante.

Las vacantes se producen por la renuncia voluntaria de dos funcionarios interinos:

- Auxiliar administrativo (departamento de tesorería), ocupado hasta el 20 de noviembre de 2022, por XXXXXX
- Auxiliar administrativo (departamento de la agencia de desarrollo local) ocupado hasta el 27 de noviembre de 2022, por XXXXX

Dado que los nombramientos de los dos funcionarios interinos que cesan, estaban hechos al amparo del art. 10 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, en la redacción introducida por la Ley 20/2011, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público (RDL 14/2021 de 6 de julio), estos no pueden tener una duración superior a tres años desde el nombramiento del personal interino y solamente en el caso de que el proceso selectivo correspondiente quedara desierto, podría efectuarse otro nombramiento de personal funcionario interino en esa plaza.

Así, el 4 de noviembre de 2022 y dado que verbalmente los dos funcionarios interinos habían comunicado su próximo cese, se remitió correo electrónico masivo a los integrantes de la Bolsa de auxiliar administrativo vigente en el Ayuntamiento, constituida por Resolución núm. 2022003067 de 29 de julio de 2022 del Concejal delegado de recursos humanos, (...), hasta la aspirante que ocupa la posición núm. 105.

Se adjunta como documento número 1, la Resolución núm. 2022003067 de 29 de julio de 2022 del Concejal delegado de recursos humanos de constitución de la vigente bolsa de auxiliares administrativos de esta Corporación.

En el correo (que incluye la interesada en la queja y que, por tanto, no hace falta reproducir) se incluían las características de los dos puestos ofertados, siendo éstas las mismas, a excepción de la duración de los nombramientos:

- Nombramiento de funcionario interino por vacante con una duración máxima de dos años y diez meses (vacante de auxiliar administrativa destinada en tesorería).
- Nombramiento de funcionario interino por vacante con una duración máxima de un año y nueve meses (vacante de auxiliar administrativa destinado en agente de desarrollo local).

La primera aspirante de la bolsa en aceptar la vacante de dos años de duración y un mes fue la persona que ocupaba la posición número 60 (LGR), siendo (...) la siguiente aspirante por orden (posición 84), la que aceptó la vacante que quedaba disponible.

Si bien es cierto, que cuando se le llamó telefónicamente a la interesada para ofrecer el puesto después del correo electrónico y ella indicó que en unos días iba a estar de baja por maternidad, la auxiliar administrativa del departamento le indicó que entonces no podía aceptar el puesto porque estaría de baja maternal en el momento de la toma de posesión de funcionaria interina.

No obstante, la interesada insistió que tenía derecho y la compañera le dijo que lo consultaría con las técnicas del departamento.

Posteriormente, mediante registro de entrada 2022022013 de 15 de noviembre de 2022, la interesada comunicó que manifestaba aceptar el nombramiento para la vacante y que denegar este derecho de acceso al empleo público supone una discriminación por razón del embarazo y la maternidad, que va contra la ley de igualdad.

El 29 de noviembre de 2022, se presentó nuevo registro de entrada con número 2022022996 para ser informada sobre la situación al no haber sido contratada en modo alguno y la proximidad de la fecha estimada del nombramiento, no habiendo recurso recibido contestación en sentido alguno a fecha de hoy ni a este registro ni al indicado en el hecho quinto.

Dichas solicitudes no han sido contestadas por escrito, pero si se han realizado las gestiones oportunas para proceder al nombramiento de la interesada en la plaza vacante aceptada, siendo estas:

1. Consulta de la normativa aplicable al caso y jurisprudencia.
2. Consulta al departamento de igualdad del Ayuntamiento de la Poble de Vallbona, donde se aconsejó la contratación de la interesada.
3. Consulta a la Tesorería General de la Seguridad Social para efectuar el alta en la Corporación estando en ese momento de baja por maternidad en otra Entidad.
4. Iniciar expediente para efectuar el nombramiento:- Providencia del Concejal Delegado de Recursos Humanos de 30 de diciembre de 2022 para que se inicie el expediente para el nombramiento de (...) (se adjunta como documento 2).
  - Comunicación a la interesada para que aporte la documentación requerida para efectuar el nombramiento (DNI, núm. de afiliación a la seguridad social y datos bancarios).
  - Finalmente, la toma de posesión está prevista para el día 16 de enero de 2023.

Respecto a la información solicitada:

- Las pretensiones de la interesada están aceptadas y así se le ha comunicado verbalmente y se está tramitando la resolución de nombramiento de funcionaria interina en plaza vacante de auxiliar administrativa, prevista para el 16 de enero de 2023.

- La toma de posesión se ha demorado por diferentes motivos, principalmente el final del año 2022 en el departamento de recursos humanos ha venido marcado además de por la gestión y tramitación de los expedientes propios de un departamento de recursos humanos (presupuesto y plantilla de personal para el año 2023, permisos, vacaciones, licencias, comisiones de servicios, recursos, nómina...) por los procesos de estabilización de la ocupación temporal, cuyas convocatorias debían hacerse antes del 31 de diciembre de 2022 (68 plazas y 39 procesos), expedientes que ha supuesto un considerable incremento del volumen de trabajo en el departamento de recursos humanos que ha supuesto el retraso en la tramitación de otros expedientes (elaboración bases, negociación con representantes sindicales, aprobación de las mismas y publicación en boletines), además de la contratación para el 30 de diciembre de 2022 de dos talleres de empleo que supone la contratación de 50 alumnos trabajadores y de los respectivos equipos docentes y directivos, al igual que la tramitación del cese de los dos talleres que finalizaban el 29 de diciembre de 2022 y la tramitación del incremento retributivo del 1,5% del salario de los empleados públicos para el año de 2022 que debería hacerse efectivo antes de finalizar el año 2022.

- El hecho de que la promotora del expediente estuviera disfrutando un permiso de maternidad, solo generó dudas en el primer momento de ofrecimiento telefónico de la vacante y dado que aún no se tenía clara la fecha de cese del funcionario interino que ocupaba hasta ese momento la vacante (27 de noviembre de 2022) se hicieron las pertinentes consultas para no incumplir ninguna normativa y tan solo se pospuso el nombramiento por el incremento desmesurado de trabajo en el departamento de recursos humanos que además ha coincidido con el periodo vacacional de navidades. De hecho, no se ha realizado ningún ofrecimiento de puestos de auxiliar administrativo con posterioridad al de la interesada, hasta el 09 de enero de 2023 que se han iniciado los trámites para la sustitución de otra funcionaria interina.

- Se adjunta como documento 3, copia del Reglamento sobre el procedimiento aplicable a la selección del personal temporal y a las bolsas de trabajo del Ayuntamiento de la Poble de Vallbona.

Con todo el que antecede se tiene por emitido el presente informe a los efectos oportunos, en la Poble de Vallbona en fecha de la firma electrónica.

El subrayado es nuestro.

A la vista de lo expuesto **SE ACUERDA:**

**Primero:** El CIERRE DEL PRESENTE EXPEDIENTE de queja, la aceptación de las recomendaciones realizadas por el Sindic de Greuges y la rectificación llevada a cabo por la administración municipal en el proceso de adjudicación de vacantes.

No obstante, y en cuanto la Resolución de inicio y solicitud de información que dictó el Síndic de Greuges en fecha 19/12/2022 (y que fue notificada al Ayuntamiento en fecha 23/12/2022) le concedía el plazo de un mes según prevé el artículo 35 de la ley reguladora de esta institución para contestar al mismo, sin que dicho requerimiento fuera atendido. Mediante esta resolución de cierre se recuerda que la falta de respuesta supone ignorar el contenido del artículo 39. 1 de la Ley 2/2021, de 26 de marzo, de la Generalitat, del Síndic de Greuges de la Generalitat Valenciana, que dispone 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.

En todo caso y en cumplimiento del art. 35. 3 de la citada Ley 2/2021:

“Las respuestas de los sujetos investigados o las declaraciones del Síndic de Greuges que acrediten que se ha producido alguno de los incumplimientos recogidos en el artículo 39, se harán públicas a través de la página web de la institución, de forma que puedan ser inmediatamente relacionadas con las quejas que las originan y de forma que resulten fácilmente accesibles para la ciudadanía.”

**Segundo:** Notificar a la administración interviniente y a la persona interesada la presente resolución de cierre.

Ángel Luna González  
Síndic de Greuges de la Comunitat Valenciana