

"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 2401655

Materia Empleo.

Asunto Provisión definitiva de puesto de trabajo. Falta de respuesta a solicitud.

RESOLUCIÓN DE CONSIDERACIONES A LA ADMINISTRACIÓN

1 Antecedentes

- 1.1. El 29/04/2024 registramos un escrito que identificamos con el número de queja 2401655, en el que se manifestaba que la Administración podría haber vulnerado los derechos de la persona titular, al no haber obtenido respuesta a diversos escritos en los que solicitaba la tramitación del procedimiento de provisión definitiva del puesto de trabajo de Gestor PA Coordinador en la Fiscalía de área de Elche mediante concurso específico.
- 1.2. El 03/05/2024 dictamos la Resolución de inicio de investigación, en la que se requería a la Administración (Consellería de Justicia e Interior) que, en el plazo de un mes, emita un informe detallado y razonado sobre los hechos que han motivado la apertura del presente procedimiento de queja, y particularmente sobre los motivos por los que no se ha dado respuesta a la solicitud formulada por la persona promotora de la queja, con indicación en su caso de la previsión de plazo para dar respuesta a lo solicitado. Esta resolución fue notificada a la Consellería de Justicia e Interior el 3/05/2024.
- 1.3. Transcurrido el plazo de un mes otorgado en la Resolución de inicio de investigación, no se ha recibido en esta institución el informe solicitado a la Consellería de Justicia e Interior, lo que nos impide contrastar los hechos relatados por la persona promotora de la queja que, por tal motivo, han de considerarse ciertos.

2 Consideraciones

2.1 Análisis de la actuación administrativa

De la documentación aportada por la persona promotora de la queja se desprende que en fecha 24.10.2023 se solicitó formalmente la tramitación del procedimiento para la provisión definitiva del puesto de trabajo de Gestor PA Coordinador en la Fiscalía de área de Elche mediante concurso específico. Señala la persona promotora de la queja que desde la jubilación de su anterior titular el puesto de trabajo se había cubierto de forma provisional mediante comisión de servicio. Aporta contestación mediante correo electrónico (fecha el 9/02/2024) en la que se le indica que se ha dado traslado a la Jefatura del Servicio de Selección y Provisión de puestos del que dependen los concursos de traslados.

2.2 Derechos y libertades públicas relacionadas con la presente queja

En primer lugar, es preciso recordar que el artículo 9 del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana reconoce a las personas interesadas el derecho a que las Administraciones Públicas traten los asuntos que les afectan en un plazo razonable, en el marco del derecho a una buena administración. Este derecho a la buena administración aparece también plasmado en el artículo 41 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

La buena administración constituye uno de los principios rectores de la actuación administrativa y debe estar presente de forma transversal en todos los ámbitos y sectores de actividad, sin que quede limitado al ámbito de las decisiones regladas. Constituye, además, un derecho de los ciudadanos que ha de poder ejercitarse de forma real y efectiva, y como tal derecho, puede y debe ser reclamado de los poderes públicos competentes y es merecedor de protección. También la buena administración supone un correlativo deber para las Administraciones cuando actúan a través de sus representantes y empleados públicos, a los que cabe exigir responsabilidad por la tramitación y despacho de los asuntos cuya gestión tienen encomendada (artículos 20 y 21 de la Ley 39/2015).

Como señala el Tribunal Supremo, Sala de lo Contencioso-administrativo, Sección 2ª, en sentencia n.º 196/2019, de 19 de febrero (recurso 196/2019) reiterada posteriormente en muchas ocasiones y acogida por el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana (por ejemplo, en sentencia n.º 629/2023, de 29 de noviembre, de la Sala de lo Contencioso-administrativo, Sección 4ª, recurso 165/2021):

“[...] Ya en otras ocasiones hemos hecho referencia al principio de buena administración, principio implícito en la Constitución, arts. 9.3 y 103, proyectado en numerosos pronunciamientos jurisprudenciales y positivizado, actualmente, en nuestro Derecho común, art. 3.1.e) de la Ley 40/2015; principio que impone a la Administración una conducta lo suficientemente diligente como para evitar definitivamente las posibles disfunciones derivada de su actuación, sin que baste la mera observancia estricta de procedimientos y trámites, sino que más allá reclama la plena efectividad de garantías y derechos reconocidos legal y constitucionalmente [...]”

Este derecho/deber a la buena administración posee una doble proyección: hacia el exterior, que se manifiesta principalmente en la relación que mantiene la Administración con los ciudadanos en el ejercicio de las competencias que el ordenamiento jurídico le atribuye; y hacia el interior, tanto en la relación que mantiene la Administración con los miembros que integran sus instituciones y órganos de gobierno como la que mantiene con los empleados públicos a su servicio. Pero en ambos casos, se proyecte el derecho hacia el exterior o hacia el interior, para su plena efectividad resulta imprescindible la actividad material que a diario despliegan los empleados públicos pues, tal y como señalaba la exposición de motivos del Estatuto Básico del Empleado Público de 2007, “Las Administraciones y entidades públicas de todo tipo deben contar con los factores organizativos que les permitan satisfacer el derecho de los ciudadanos a una buena administración, que se va consolidando en el espacio europeo, y contribuir al desarrollo económico y social. Entre esos factores el más importante es, sin duda, el personal al servicio de

la Administración.” Con ello, a través de la buena administración se consigue la puesta en valor del trabajo que a diario realizan los empleados públicos.

Si bien es clara la proyección exterior del principio de buena administración, no menos debe serlo la proyección hacia el interior de las propias organizaciones. Sin duda, la exigencia a los empleados públicos de altos estándares de calidad y compromiso en el desarrollo ordinario de sus funciones y competencias a favor de la ciudadanía debe ser paralela a esa misma exigencia y compromiso por parte de las Administraciones e instituciones en las que prestan servicio tales empleados. En este punto, en la proyección hacia el interior que tiene el derecho a la buena administración, es obvio que también en el marco de la relación de empleo público rigen con plenitud todos los principios que disciplinan la actuación administrativa.

En segundo lugar, y consecuencia de lo anterior, cabe recordar que el artículo 14 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, TREBEP) reconoce un haz de derechos a los empleados públicos, incluyendo, además de los propios y relativos a la relación de empleo, también los demás derechos reconocidos por el ordenamiento jurídico, lo que nos conduce al artículo 21 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Este precepto establece la obligación de la Administración de dictar resolución expresa y a notificarla en todos los procedimientos cualquiera que sea su forma de iniciación, resolución que habrá de dictarse dentro del plazo máximo que fije la correspondiente normativa reguladora y, en su defecto, en el plazo máximo de tres meses. Junto a él, el artículo 29 de la Ley 39/2015 establece de forma expresa la sujeción de la actividad administrativa a los plazos y términos normativamente previstos, obligación que recae tanto sobre las autoridades y personal al servicio de las Administraciones Públicas como también sobre los interesados en los procedimientos administrativos.

Y si bien los procedimientos de provisión de puestos de trabajo se inician de oficio por la Administración, ello no excluye que los empleados públicos, por sí mismos o por medio de sus representantes, puedan instar su incoación y tramitación. Este inicio de oficio del correspondiente procedimiento no presenta carácter absoluto ni puede ser libremente decidido por la Administración; antes al contrario, constituye una obligación (artículo 78 TREBEP) en orden a la satisfacción de uno de los derechos que ostentan los empleados públicos y que aparece plasmado en el artículo 14 TREBEP, el derecho a progresar en la carrera profesional a través del desempeño de puestos de trabajo.

En el presente caso, ante la falta de respuesta de la Administración respecto de las solicitudes presentadas por la persona promotora de la queja, y ante la falta de emisión del informe requerido mediante la Resolución de inicio de investigación, desconocemos los motivos por los que la Consellería no incoa ni tramita el procedimiento de provisión definitiva del puesto de trabajo, pero en todo caso esta ausencia de actividad lesiona el derecho de los empleados públicos al progreso en la carrera profesional mediante el desempeño, con carácter definitivo, de puestos de trabajo que se acomoden a sus competencias.

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

Tras la investigación realizada, se ha apreciado la existencia de una vulneración del derecho a la buena administración en relación con el derecho a obtener una respuesta motivada, completa, congruente, dentro de un plazo razonable y con expresión del régimen de recursos que contra la misma procedan, sobre la solicitud de incoación del procedimiento de provisión definitiva del puesto de trabajo de Gestor PA Coordinador en la Fiscalía de área de Elche mediante concurso específico; esta falta de respuesta pone en evidencia, además, la ausencia de actuación administrativa tendente a procurar la cobertura definitiva del puesto de trabajo mediante procedimiento regido por los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad en el que se garantice la pública concurrencia y, con ello, los derechos de los empleados públicos que, reuniendo los requisitos del puesto de trabajo, estuvieran interesados en su desempeño.

Para recomponer la situación expuesta, el artículo 33.2 de la Ley 2/2021, de 26 de marzo, de la Generalitat, del Síndic de Greuges, faculta al Síndic para:

- a) Concretar los deberes legales incumplidos e instar su cumplimiento.
- b) Instar a las administraciones públicas, a los organismos, entidades u otros sujetos cuyas actuaciones o inactividades hayan sido objeto de investigación a adoptar uno de estos comportamientos:
 - Ejercer las competencias, funciones, facultades o potestades que tengan atribuidas por el ordenamiento jurídico vigente en una determinada materia.
 - Resolver, en tiempo y en forma, las solicitudes presentadas y los recursos planteados en su ámbito competencial.

2.4 Conducta de la Administración

Durante la investigación de la presente queja se ha evidenciado una falta de colaboración con el Síndic ya que:

- En los plazos establecidos para ello, no se ha facilitado la información o la documentación solicitada.

3 Resolución

A la vista de lo que hemos expuesto y conforme a lo que establece el artículo art. 33 de la Ley 2/2021, de 26 de marzo, del Síndic de Greuges de la Comunitat Valenciana, formulamos lo siguiente:

A la Consellería de Justicia e Interior:

- 1. RECORDAR EL DEBER LEGAL** de colaborar con el Síndic de Greuges, facilitando de forma completa toda la información solicitada y contestando a las recomendaciones, sugerencias o recordatorios de deberes legales efectuados, dentro de los plazos legalmente previstos.

2. **RECORDAR EL DEBER LEGAL** de dictar resolución administrativa expresa, completa, congruente y motivada en relación a las solicitudes, reclamaciones y recursos que formulen los ciudadanos y también el personal al servicio de la Administración, notificando la misma con expresión del régimen de recursos que proceda.
3. A consecuencia de lo anterior y dado el tiempo transcurrido, **INSTAR** a que de forma inmediata se dé respuesta expresa, completa, motivada y congruente a la solicitud formulada por la persona promotora de la queja, mediante el dictado de las resoluciones administrativas correspondientes por el órgano competente, con indicación de los recursos que contra las mismas procedan.
4. **RECORDAR EL DEBER LEGAL** de proveer con carácter definitivo los puestos de trabajo a través de procedimientos en los que se garantice el respeto a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.
5. **RECORDAR EL DEBER LEGAL** de que el órgano específico investigado, a través de su superior jerárquico, responda 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.
6. **NOTIFICAR** la presente resolución a la persona interesada.
7. **PUBLICAR** esta resolución en la página web del Síndic de Greuges.

Ángel Luna González
Síndic de Greuges de la Comunitat Valenciana