

"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>2402029</b>
<b>Materia</b>	Empleo
<b>Asunto</b>	Empleo público: titulación para la adjudicación de puestos de difícil cobertura.

## RESOLUCIÓN DE CONSIDERACIONES A LA ADMINISTRACIÓN

### 1 Tramitación de la queja

El 27/05/2024 registramos un escrito que identificamos con el número de queja 2402029. La persona interesada presentaba una queja por falta de respuesta a diversas solicitudes realizadas ante la Consellería de Educación, Cultura, Universidades y Empleo en relación a la consideración de su titulación de máster como requisito para la adjudicación de puesto docente en la especialidad de procedimientos sanitarios.

Por ello, el 04/06/2024 solicitamos a la Consellería de Educación, Cultura, Universidades y Empleo que, en el plazo de un mes, nos enviara un informe sobre este asunto, lo que le fue notificado el 06/06/2024. La Consellería solicitó la ampliación del plazo, que le fue concedido; a resultados de ello, el plazo para la emisión del informe finalizaba el 06/08/2024.

Sin embargo, a dicha fecha no se había recibido el informe en esta institución, lo que nos impide contrastar las manifestaciones plasmadas por el interesado en su escrito de queja que, por tal motivo, debemos considerar ciertas.

### 2 Conclusiones de la investigación

La actuación administrativa investigada se concreta en la falta de respuesta a diversas solicitudes realizadas por la persona promotora de la queja ante la Consellería de Educación, Cultura, Universidades y Empleo en relación a la consideración de su titulación de máster como requisito para la adjudicación de puesto docente en la especialidad de procedimientos sanitarios. El interesado expuso en su queja que en mayo de 2023 fue adjudicado por dicha especialidad y tras acudir con la documentación pertinente fue informado de la necesidad de solicitar la convalidación de su título de máster como afín a la asignatura, dando cuenta de diversas comunicaciones con la Administración sin obtener respuesta satisfactoria a su pretensión.

Tras la investigación que hemos llevado a cabo, concluimos que se han vulnerado los derechos de la persona titular. En concreto:

- Se ha vulnerado su derecho a obtener, dentro del plazo de 3 meses, una resolución emitida por el órgano competente, de forma completa, congruente y motivada, y en la que debe constar el régimen de los recursos que frente a la misma puedan interponerse.
- Se ha incumplido el deber de buena administración plasmado en el artículo 9 del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana y en el artículo 41 de la Carta Europea de Derechos Fundamentales, que a su vez supone el derecho de los ciudadanos a que sus asuntos sean tratados dentro de un plazo razonable.

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.

**En el presente caso se ha constatado** la falta de respuesta de la Consellería de Educación, Cultura, Universidades y Empleo a las solicitudes formuladas por el interesado en el marco de la relación de empleo temporal que le vincula con la Administración, sin que ésta haya justificado la ausencia de comunicación al respecto. Esta ausencia de respuesta es susceptible de generar en el interesado una merma en sus derechos como empleado público, con especial incidencia en el desempeño de puestos de trabajo que requieren la posesión de concretas titulaciones que deben ser admitidas, como válidas y adecuadas, por la propia Administración autonómica. Además, la falta de emisión del informe que solicitamos a la Consellería impide conocer su posicionamiento respecto a la titulación invocada por el interesado, perpetuando así la incertidumbre del mismo a la hora de acceder a puestos de trabajo como el que fue convocado.

### 3 Consideraciones a la Administración

Por todo ello, formulamos las siguientes consideraciones:

#### **A LA CONSELLERÍA DE EDUCACIÓN, CULTURA, UNIVERSIDADES Y EMPLEO:**

1. **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.

2. **RECORDAMOS EL DEBER LEGAL** de tramitar y resolver las reclamaciones y recursos formulados por los ciudadanos, notificando a los interesados las resoluciones dictadas en toda clase de procedimientos que afecten a sus derechos e intereses legítimos, notificación que deberá contener el texto íntegro de la resolución, con indicación de si pone fin o no a la vía administrativa, la expresión de los recursos que procedan, en su caso, en vía administrativa y judicial, el órgano ante el que hubieran de presentarse y el plazo para interponerlos; deberá cursarse en el plazo de diez días desde su dictado y a través del medio de comunicación elegido por el interesado cuando éste no esté obligado a comunicarse por medios electrónicos.
3. **ADVERTIMOS** a la Consellería de Educación, Cultura, Universidades y Empleo que debe dar respuesta, con carácter inmediato y en los términos expuestos en el apartado anterior, a las solicitudes formuladas por la persona promotora de la queja.

Según la ley que regula esta institución, las Administraciones a las que van dirigidas nuestras consideraciones están obligadas a enviarnos, **en el plazo máximo de un mes**, un informe donde manifiesten si aceptan estas consideraciones. Si las aceptan, deberán indicar las medidas que van a adoptar para cumplirlas. Si no las aceptan, deberán justificar su respuesta.

Finalmente, esta Resolución se notificará a todas las partes y se publicará en [www.elsindic.com/actuaciones](http://www.elsindic.com/actuaciones).

Ángel Luna González  
Síndic de Greuges de la Comunitat Valenciana