

"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 2403093
Materia Empleo.
Asunto Empleo público: falta de respuesta a reclamación retributiva.

RESOLUCIÓN DE CONSIDERACIONES A LA ADMINISTRACIÓN

1 Tramitación de la queja

El 16/08/2024 registramos un escrito que identificamos con el número de queja 2403093. La persona interesada presentaba una queja por falta de respuesta a la reclamación formulada el 24/04/2024 ante el Ayuntamiento de Onda relativa al abono de diferencias retributivas entre los puestos de Agente de Policía Local en segunda actividad y en servicio operativo.

Por ello, el 20/08/2024 solicitamos al Ayuntamiento de Onda que, en el plazo de un mes, nos enviara un informe sobre este asunto y particularmente sobre los motivos por los que no había dado respuesta a la reclamación formulada por la persona promotora de la queja y, en su caso, previsión del plazo para responder.

El 23/09/2024 recibimos el informe del Ayuntamiento en el que exponía su parecer respecto a la reclamación retributiva planteada, aportando documentos en justificación de la posición municipal y defendiendo su ajuste a derecho. Además, el Ayuntamiento señalaba que:

Aclarados los correlativos extremos documentales que se acompañan, se hace patente por el ayuntamiento que debido a un incremento de los expedientes que se tramitan en la sección de personal, la tramitación administrativa adolece de importantes retrasos, motivo por el cual hasta el momento no se había podido dar respuesta a la solicitud de (...).

Trasladamos dicha información a la persona interesada por si deseaba presentar alegaciones, lo que verificó mediante escrito de 24/09/2024.

2 Conclusiones de la investigación

La actuación administrativa investigada se concreta en la falta de respuesta a la reclamación formulada por la persona promotora de la queja el 24/04/2024 ante el Ayuntamiento de Onda en materia retributiva.

De las alegaciones, documentos e informes obrantes en el procedimiento de queja se desprende que el Ayuntamiento de Onda no ha dado respuesta a la reclamación formulada por el interesado dentro del plazo de que dispone para ello. En este sentido, la disposición adicional 22ª de la Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Función Pública Valenciana, establece el plazo máximo de 3 meses para resolver sobre las reclamaciones en materia retributiva planteadas por los empleados públicos, otorgando efectos desestimatorios al silencio administrativo.

El propio Ayuntamiento de Onda, en su informe, reconoce el incumplimiento de su obligación de resolver en plazo y lo justifica en base al incremento de expedientes que tramita la sección de personal. Y si bien estas razones pudieran ser atendibles, en modo alguno pueden justificar el incumplimiento de una obligación legal cual es la de dictar resolución expresa dentro de los plazos habilitados para ello. Además, el Ayuntamiento no nos indica la previsión del plazo para dar respuesta al interesado.

Por otro lado, en el informe que nos ha remitido el Ayuntamiento de Onda se contienen una serie de consideraciones que, a juicio de la Administración, avalan su posición en relación a la reclamación formulada por el interesado. Son éstas unas consideraciones sobre el fondo del asunto, sobre la procedencia o no de atender la reclamación retributiva, respecto a las cuales esta institución no se va a pronunciar sin que ello pueda interpretarse como aceptación ni rechazo de los razonamientos ofrecidos por el Ayuntamiento. El Síndic no puede valorar el mayor o menor acierto de la posición municipal sobre las cuestiones de fondo planteadas por el interesado al exceder las mismas del ámbito de competencias que el artículo 1.2 de la Ley 2/2021, de 26 de marzo, del Síndic de Greuges, atribuye a esta institución.

Lo anterior no impide, sin embargo, que abordemos la falta de respuesta expresa a la reclamación presentada por el interesado el 24/04/2024, y al respecto tras la investigación que hemos llevado a cabo, concluimos que se han vulnerado los derechos de la persona titular. En concreto:

- Se ha vulnerado el derecho a obtener respuesta expresa, completa, congruente, motivada y con expresión de los recursos que puedan interponerse frente a la misma, dentro del plazo normativamente previsto, que es de 3 meses de conformidad con la disposición adicional 22ª de la Ley 4/2021.
- Con ello se ha vulnerado el derecho a la buena administración plasmado en el artículo 9 del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana y en el artículo 41 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

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 (LPACAP). 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 expresa a la reclamación formulada por la persona promotora de la queja dentro del plazo de 3 meses señalado en la disposición adicional 22ª de la Ley 4/2021, falta de respuesta que no cabe justificar en la sobrecarga de trabajo del Ayuntamiento y que justifica que también instemos a la Consellería de Justicia e Interior a que adopte las medidas, organizativas y de dotación de medios personales y/o materiales, que resulten precisas para que, en situaciones futuras similares, se reaccione con prontitud ante las solicitudes que se presenten por los empleados públicos a su servicio.

3 Consideraciones a la Administración

Por todo ello, formulamos las siguientes consideraciones:

AL AYUNTAMIENTO DE ONDA:

1. **RECORDAMOS EL DEBER LEGAL** de resolver las reclamaciones que formulen los empleados públicos mediante el dictado de una resolución por el órgano competente, que dé respuesta completa, congruente y motivada, con expresión de los recursos que puedan interponerse y dentro de un plazo razonable, plazo éste que en el caso concreto es de 3 meses. Dicha resolución deberá ser notificada al interesado en los términos previstos en el ordenamiento jurídico.
2. **INSTAMOS** a que, dado el tiempo transcurrido y la falta de concreción de plazo por parte del Ayuntamiento de Onda, éste resuelva sobre la reclamación con carácter inmediato y en la forma expuesta en el apartado anterior.
3. **RECOMENDAMOS** que adopte las medidas, organizativas y de dotación de medios personales y/o materiales, que resulten precisas para que, en situaciones futuras similares, se reaccione con prontitud ante las solicitudes que se presenten por los empleados públicos a su servicio.

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.

Ángel Luna González
Síndic de Greuges de la Comunitat Valenciana