

"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 2403730
Materia Empleo
Asunto Empleo público: derecho a la movilidad

RESOLUCIÓN DE CIERRE

El 03/10/2024 registramos un escrito que identificamos con el número de queja 2403730. La persona interesada presentaba una queja por falta de respuesta a la solicitud presentada el 20/06/2023 ante la Conselleria de Sanidad interesando su traslado como empleada pública (Técnico de cuidados auxiliares de enfermería, TCAE) desde la Comunidad Foral de Navarra por razón de violencia de género. En su queja la interesada señala que se le habían ofrecido puestos de trabajo que no eran acordes a su categoría profesional y que conllevarían pérdida retributiva.

Solicitamos a la Conselleria de Sanidad que en el plazo de un mes nos remitiera un informe sobre este asunto, pero no lo recibimos dentro del plazo que le otorgamos. Esta circunstancia nos impidió contrastar las alegaciones de la persona promotora de la queja.

A resultas de lo anterior, el 25/11/2024 dictamos Resolución de consideraciones a la Administración en la que apreciamos que se habían vulnerado los derechos de la persona promotora de la queja. Concretamente, señalamos lo siguiente:

- Se ha vulnerado su derecho a obtener respuesta dictada por el órgano competente, completa, congruente, motivada, con indicación de los recursos que puedan interponerse y dentro de un plazo razonable que, a falta de uno específico, sería el general de 3 meses contemplado en el artículo 21 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.
- Con ello, se ha vulnerado también el derecho a la buena administración plasmado en el artículo 9 del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana y en el artículo 41 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

En esa Resolución efectuamos a la Conselleria de Sanidad las siguientes consideraciones:

1. **RECORDAMOS 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 resolver en plazo las solicitudes formuladas por los ciudadanos (artículos 21 y 29 LPACAP) dando respuesta completa, congruente, motivada, con indicación de los recursos que pueden interponerse y dentro del plazo previsto en la normativa de aplicación. Todo ello con notificación a la persona interesada.

3. **ADVERTIMOS** que de forma inmediata, dado el tiempo transcurrido y la naturaleza de los derechos a proteger, se debe tramitar y dar respuesta a la solicitud formulada por la persona promotora de la queja el 20/06/2023.

Concedimos a la Conselleria de Sanidad el plazo de un mes para que manifestara expresamente si aceptaba o no nuestras consideraciones y, en su caso, señalara las medidas adoptadas para hacerlas efectivas.

El 03/12/2024 recibimos el informe de la Conselleria de Sanidad. Pese a la fecha en que nos fue remitido y también pese a la fecha en que fue firmado (28/11/2024), su contenido era más propio del informe solicitado al comienzo de nuestra investigación, pues la Conselleria indicaba:

En relación a la solicitud de informe sobre la petición de traslado cursada por (...) desde la Comunidad de Navarra a Instituciones Sanitarias dependientes de la Conselleria de Sanidad al tener acreditada la condición de víctima de violencia de género, se emite el siguiente informe:

La interesada solicitó el 20 de junio de 2023, traslado a esta Comunidad.

Al comprobar que era personal **funcionario** en la categoría de TCAE nos pusimos en contacto con la Dirección General de Función Pública-Servicio de Provisión de puestos de trabajo informando de esta solicitud, y comunicamos a la interesada el 26 de junio de 2023 que debía dirigirse a ese Servicio a efectos de que fuera tramitada la movilidad requerida, al no disponer esta Conselleria de plazas de TCAE de naturaleza funcional sino sólo estatutaria, tratándose en ese caso de regímenes jurídicos distintos lo que hacía imposible adscribirla a un puesto en las instituciones sanitarias de la Conselleria de Sanidad. Esta misma explicación se facilitó a la interesada a través de llamada telefónica.

Tenemos conocimiento de que el Servicio de Provisión de puestos de trabajo de la dirección general de Función Pública, se puso en contacto con la interesada y le ofreció las plazas disponibles en la categoría de TCAE, plazas éstas destinadas a servicios sociales y adscritas a residencias públicas.

En fecha 26 de agosto de 2024, el Servicio de Planificación, selección y provisión de personal recibió correo del Servicio de Gestión de Personal en el que hacía referencia a una nueva petición de movilidad de la interesada, petición que, por cierto, no figuraba en dicho correo, y adjuntando un mail de la Jefa de Servicio de Provisión de Puestos de Trabajo de la Dirección General de Función Pública en el que se remitían una serie de correos electrónicos entre la directora del Servicio de Procedimientos de Personal del Gobierno de Navarra y la interesada, dejando entrever que la interesada no tenía intención de aceptar un puesto en residencias públicas de la Comunidad Valenciana.

En el correo de 26 de agosto de 2024 enviado por el Servicio de Personal de la Conselleria de Sanidad se nos remitió certificación de 2 de agosto de 2024 del director del Servicio Social de Justicia del Gobierno de Navarra acreditando la condición de víctima de violencia de género de la interesada (hasta ese momento la interesada no había acreditado su condición).

La jefa de Servicio de Planificación, selección y provisión de personal contactó telefónicamente con (...) la directora del Servicio de Procedimientos de Personal del Gobierno de Navarra para tratar el tema verbalmente, confirmando (...) que en los correos

que se había dirigido con la interesada, ésta le expresaba su disconformidad y desacuerdo con las plazas ofrecidas en residencias públicas de la Comunidad Valenciana y le comunicaba que en ningún caso iba a aceptar un traslado a esos centros de trabajo como TCAE, no así como trabajadora social, pues como disponía de la titulación correspondiente, no tendría problema en acceder en esa categoría.

En uno de los correos enviados por (...) se constata que comunica a la interesada "En cuanto decidas la plaza a la que realizar la movilidad, se iniciaran los trámites correspondientes para materializar la misma a la mayor brevedad posible."

Por todo lo anterior ha quedado acreditado que, tanto por parte de la directora del Servicio de Procedimientos de Personal del Gobierno de Navarra, como la jefa de Servicio de Provisión de puestos de trabajo y la jefa de Servicio de Planificación, selección y provisión de personal se informó debidamente a la interesada de los centros de trabajo a los que podía trasladarse y que, en caso de haber contado con su consentimiento, ya se habría resuelto esta delicada situación.

Dimos traslado de este informe a la persona promotora de la queja a fin de que realizara las alegaciones que tuviera por convenientes. En su respuesta, la interesada manifestó que:

No acepté porque lógicamente, no corresponde a mi plaza. Mi plaza es sanitaria y de sanidad, no de residencias. El problema de estatutario y funcionario no es de mi incumbencia. No me corresponde arreglarlo. Porque la ley valenciana dice que en ningún caso se dará la pérdida de poder adquisitivo. Se considera un traslado por fuerza mayor.

La misma ley de agilización del traslado de víctimas de violencia dice que, habiendo además un menor. La víctima decidirá para bienestar psicosocial, el centro y lugar donde mas le vaya a favorecer. Me dieron plazas muy alejadas de dónde pedí, Valencia capital. Por lo que no se cumple la ley. No fué por capricho. Se ofrecieron plazas que no se debían ofrecer. Inaceptables. Así que es lo mismo que no haber ofrecido nada.

Evidentemente, en un traslado por tal motivo, considerado forzoso, no puedo aceptar rebajar mis condiciones laborales, empeorarlas. Ni que no se correspondan con mi plaza.

Lamentable respuesta, falta de empatía y sentido.

De los informes y alegaciones obrantes en el expediente de queja se desprende que la persona promotora de la queja solicitó su traslado, como empleada pública víctima de violencia de género, desde su puesto de trabajo ubicado en Navarra a otro puesto de trabajo ubicado en la Comunitat Valenciana, concretamente en Valencia o en su área metropolitana.

Careciendo esta institución de competencias para investigar las actuaciones de la Administración navarra, centramos nuestra actividad en las actuaciones realizadas por la Administración valenciana. Observamos que se han ofrecido a la interesada diversos puestos de trabajo que se acomodan a la relación funcional que le es propia, puestos que han sido rechazados por las razones que expone la propia interesada que argumenta la naturaleza sanitaria de su plaza de origen.

Para resolver el conflicto que se nos presenta acudimos al Acuerdo de la Conferencia Sectorial de Administración Pública, por la que se aprueba el «Acuerdo para favorecer la movilidad

interadministrativa de las empleadas públicas víctimas de violencia de género» (publicado mediante Resolución de 16 de noviembre de 2018, de la Secretaría de Estado de Función Pública, BOE 17/11/2018). Su objeto es el de dar efectividad al derecho contemplado en el artículo 82.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (TREBEP), y demás normativa reguladora sobre la materia, y que es de aplicación al conjunto de empleadas públicas víctimas de violencia de género que presten servicios en las Administraciones Públicas.

El apartado 5 del Acuerdo regula el procedimiento a seguir, destacando que la solicitud se dirige por la empleada a la Administración en la que presta servicios; es esta Administración la que, en los casos apuntados en la norma, en su caso se dirige a otra que pueda disponer de puesto de trabajo adecuado, instando la tramitación del expediente de movilidad.

Consta, por haberlo así afirmado la interesada, que ha rechazado los diferentes puestos de trabajo que le ha ofrecido la Administración de la Comunitat Valenciana por estar ubicados en residencias y no en centros hospitalarios. Este rechazo lo justifica en la consideración de que su plaza (de origen) es sanitaria y por ello tiene derecho a incorporarse a un sistema hospitalario en el que desarrollar sus funciones. Frente a ello, en el informe que hemos recibido se hace constar que la relación de la interesada con la Administración es de naturaleza funcionarial.

La dualidad de regímenes jurídicos, en este caso funcionarial y estatutario (sanitario), parece ser el obstáculo para que la interesada se integre en un puesto de trabajo en la Comunitat Valenciana. Y para resolverlo acudimos nuevamente al «Acuerdo para favorecer la movilidad interadministrativa de las empleadas públicas víctimas de violencia de género», en cuyo apartado 5.4 se indica (el subrayado es nuestro):

La movilidad de la empleada pública se efectuará, en todo caso, a un puesto de trabajo ubicado en el ámbito geográfico nacional. Dicho puesto habrá de ser adecuado a la naturaleza de la relación de servicios de la solicitante y a su clasificación profesional, y ésta deberá reunir los requisitos exigidos para el desempeño del mismo que figuren en la respectiva relación de puestos de trabajo u otros instrumentos organizativos similares, pudiendo realizarse, en su caso, las adaptaciones y equivalencias que sean necesarias.

Por tanto, parece claro que el puesto de trabajo en el que se materialice el traslado de la empleada pública víctima de violencia de género deba corresponderse con la naturaleza de su relación de empleo, que en este caso es funcionarial. Abunda en ello la propia dicción del artículo 82.1 del TREBEP (el subrayado es nuestro):

Las mujeres víctimas de violencia de género o de violencia sexual que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su cuerpo, escala o categoría profesional, de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura. Aun así, en tales supuestos la Administración pública competente, estará obligada a comunicarle las vacantes ubicadas en la misma localidad o en las localidades que la interesada expresamente solicite.

Además, la posibilidad de ofrecer un puesto de trabajo que no corresponda a la naturaleza de la relación de empleo (en este caso, ofrecer un puesto de trabajo de naturaleza estatutaria a la

interesada que es personal funcionario) se prevé únicamente en los casos de inexistencia de puestos vacantes acordes a la naturaleza del vínculo. Así, por ejemplo, en el artículo 4.2 del Protocolo de actuación en la Administración de la Generalitat para los procedimientos de movilidad de las empleadas públicas víctimas de violencia de género (aprobado mediante Resolución de 06/09/2017, DOGV de 08/09/2017) se contempla la posibilidad de ofrecer puestos de trabajo pertenecientes a distintos cuerpos, escalas o agrupaciones profesionales (pero en todo caso pertenecientes al mismo grupo o subgrupo profesional) en defecto de los propios.

4.2. La movilidad se efectuará a otro puesto propio de su cuerpo, agrupación profesional funcional, escala o grupo profesional, de análogas características, que se encuentre vacante, sin necesidad de que dicha vacante sea de necesaria cobertura. En su defecto podrá concederse el cambio de puesto para distintos cuerpos, escalas o agrupaciones profesionales, dentro del mismo grupo o subgrupo profesional. En caso de que no existiera vacante adecuada conforme a las previsiones anteriores se habilitarán las medidas necesarias para garantizar que la víctima no permanezca físicamente donde venía prestando sus servicios y que pueda ser efectiva la protección necesaria.

Por otro lado, de las alegaciones efectuadas por la interesada en el trámite de audiencia se desprende que, al parecer, las retribuciones asignadas a los puestos de trabajo ofrecidos por la Administración valenciana son inferiores a las de su puesto de trabajo de origen en la Administración navarra. Al respecto, el «Acuerdo para favorecer la movilidad interadministrativa de las empleadas públicas víctimas de violencia de género» dispone, en su apartado 6.9, que:

La empleada pública tendrá derecho a percibir las retribuciones que correspondan al puesto que le sea adjudicado en la Administración a la que se traslade, para lo que la Administración de origen, en caso de que se produzca pérdida retributiva, regulará un mecanismo de compensación articulado desde la perspectiva presupuestaria, que permita el abono de una indemnización en tanto se mantenga esa diferencia retributiva.

Como antes hemos señalado, carecemos de competencias para investigar las actuaciones de la Administración navarra y por ello no podemos valorar si su normativa contempla el abono de esta compensación retributiva.

En todo caso, y a estos efectos, puede resultar ilustrativa la sentencia n.º 212/2024, de 22/07/2024, del Tribunal Superior de Justicia de Navarra, Sala de lo Contencioso-administrativo (recurso de apelación 257/2024). Esta sentencia se ha dictado en litigio iniciado por la interesada (véase al respecto en enlace web facilitado en su escrito de queja a noticia en prensa en la que aparece fotografiada la sentencia de primera instancia que se revoca con la sentencia del Tribunal Superior de Justicia) frente a la Administración navarra, habiéndose reconocido su derecho al traslado a puesto de trabajo fuera de la Comunidad de Navarra pese a que ésta, en el momento en que se solicitó el traslado, no había adaptado su legislación de función pública al Acuerdo tantas veces citado. En la sentencia se analiza el potencial transversal de las normas dictadas para proteger a las víctimas de violencia de género y en materia de igualdad efectiva entre hombres y mujeres para soslayar la falta de adaptación de la normativa navarra de función pública a las previsiones del Acuerdo.

En conclusión, hemos apreciado que, por mor de esta sentencia, la interesada tiene reconocido su derecho a la movilidad interadministrativa desde 22/07/2024; hemos apreciado también que su relación de empleo con la Administración de origen es de naturaleza funcional (así se expresa

también en la sentencia y lo apunta la interesada en su escrito de queja) y no estatutaria. Se reconoce por la interesada que le han sido ofrecido diversos puestos de trabajo desde la Administración valenciana, todos ellos de naturaleza funcional al ser la que le corresponde; se reconoce también su rechazo a los mismos por no ubicarse en centros hospitalarios. Se desconoce, a falta de datos más concretos, las retribuciones asociadas a los puestos de trabajo ofrecidos, si éstas son menores, iguales o mayores que las de su puesto de trabajo de origen, pero en todo caso, en aplicación del Acuerdo, la compensación de la posible pérdida no correspondería a la Administración valenciana.

Finalmente, es oportuno recordar que la intervención del Síndic de Greuges no puede incidir en la potestad de autoorganización reconocida a las Administraciones Públicas. Es por ello por lo que no podemos instar a la Conselleria de Sanidad a que se dote de puestos de trabajo de TCAE que posean naturaleza funcional, cuando estos puestos se incardinan en las estructuras de personal de otras Consellerias. En suma, la organización interna es competencia exclusiva de la propia Administración, sin que sea posible la intervención del Síndic de Greuges.

Por otro lado, cabe recordar también que la violencia de género se presenta como una cuestión que requiere una atención preferente y prioritaria desde esta institución (artículo 19 de la Ley 2/2021, de 26 de marzo, del Síndic de Greuges). Esta circunstancia ha sido tenida en especial consideración, estimando que la actuación de la Administración valenciana facilitando el traslado de la persona promotora de la queja al ámbito territorial de esta comunidad permite garantizar su protección y seguridad como víctima de violencia de género, al poder abandonar el entorno geográfico en el que se han producido los hechos condenados.

Llegados a este punto se hace evidente que desde la Administración autonómica valenciana se han realizado las actuaciones necesarias para alcanzar, de manera efectiva, la satisfacción de los derechos reclamados por la persona promotora de la queja, si bien las medidas propuestas o los puestos de trabajo ofrecidos conformes a la naturaleza de su relación de empleo, han sido rechazados por la interesada.

En atención a lo expuesto, **ACORDAMOS EL CIERRE DEL PRESENTE EXPEDIENTE DE QUEJA** y la notificación de esta resolución a todas las partes.

Ángel Luna González
Síndic de Greuges de la Comunitat Valenciana