

"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** 2500309  
**Materia** Empleo  
**Asunto** Empleo público: protección de la salud de los empleados públicos

## RESOLUCIÓN DE CONSIDERACIONES A LA ADMINISTRACIÓN

### 1 Tramitación de la queja

El 23/01/2025 registramos un escrito que identificamos con el número de queja 2500309. La persona interesada presentaba una queja por falta de respuesta del Ayuntamiento de San Vicente del Raspeig a diversas reclamaciones presentadas en fechas 09/05/2023, 01/05/2024 y 23/12/2024, a las que se unieron otras realizadas a través de correo electrónico. Estas reclamaciones estaban relacionadas con el puesto de trabajo que la persona promotora de la queja desempeña en esa entidad local y con la necesidad que apunta de efectuar rotaciones en los grupos de trabajo como medida para garantizar su salud.

Por ello, el 06/02/2025 solicitamos al Ayuntamiento de San Vicente del Raspeig que, en el plazo de un mes, nos enviara un informe sobre este asunto.

Sin embargo, no recibimos el informe que habíamos solicitado. La falta de aportación del informe nos impide contrastar las alegaciones realizadas por la persona promotora de la queja que, por tal motivo, habrán de tenerse por ciertas.

### 2 Conclusiones de la investigación

La actuación administrativa investigada se concreta en la falta de respuesta a reclamaciones realizadas por el interesado ante el Ayuntamiento de San Vicente del Raspeig en el marco de su relación de empleo. Las reclamaciones fueron presentadas en fechas 09/05/2023, 01/05/2024 y 23/12/2024, al margen de otros contactos mediante correo electrónico. Estas reclamaciones apuntaban la existencia de conflicto en el ámbito laboral con posible afectación a la salud del interesado.

No consta que el Ayuntamiento de San Vicente del Raspeig haya dado respuesta a las reclamaciones de la persona promotora de la queja.

Con independencia de la inobservancia de la obligación de responder directamente al interesado, tampoco consta que el Ayuntamiento concernido haya desplegado de forma proactiva actividad administrativa tendente a la comprobación y análisis de la problemática apuntada por su empleado, ni tampoco para garantizar su derecho a la salud.

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

- Su derecho a obtener respuesta completa, congruente, motivada, con indicación de los recursos que puedan interponerse y dentro de un plazo razonable, de las reclamaciones efectuadas en relación con las condiciones en que se desarrollan sus funciones y su afectación a su salud.
- Con ello, también se ha vulnerado su 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.

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, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, LPACAP).

Señala el Tribunal Supremo, Sala de lo Contencioso-administrativo, Sección 2ª, en sentencia n.º 1931/2024, de 9 de diciembre (recurso 441/2023) que:

Del derecho a una buena Administración pública derivan una serie de derechos de los ciudadanos con plasmación efectiva, no es una mera fórmula vacía de contenido, sino que se impone a las Administraciones públicas de suerte que a dichos derechos sigue un correlativo elenco de deberes a estas exigibles, entre los que se encuentran, desde luego, el derecho a la tutela administrativa efectiva (...)

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.

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.

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 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.

Cabe invocar también el artículo 35 de la LPACAP, que establece la obligación de la Administración de motivar sus actos de forma adecuada y comprensible, dando respuesta razonada, completa y congruente con las pretensiones deducidas por los interesados, a fin de que éstos conozcan los razonamientos, referidos tanto a los hechos como a las normas jurídicas aplicables, que conducen a la decisión administrativa de que se trate. Esta obligación de motivar no queda cumplida mediante el recurso a fórmulas rituarías o estereotipadas que, en la práctica, suelen contener un elevado nivel de ambigüedad e inconcreción.

Finalmente, teniendo en cuenta la posible afectación a la salud de la persona promotora de la queja, no debe olvidar el Ayuntamiento de San Vicente del Raspeig las obligaciones que, por su condición de empleador, le impone la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Esta Ley, al igual que el TREBEP, reconoce el derecho de los trabajadores a la protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, lo que supone el correlativo deber del empleador de protección de sus trabajadores frente a los riesgos laborales, que se extiende también a las Administraciones Públicas respecto del personal a su servicio. Indudablemente, el efectivo cumplimiento de las obligaciones en esta materia requieren de la pronta atención de las disfunciones que se denuncian, sin que resulte aceptable una demora como la que se evidencia en este caso.

Consta acreditado documentalmente que la persona promotora de la queja se ha dirigido al Ayuntamiento de San Vicente del Raspeig, de cuya plantilla de personal forma parte, exponiendo su estado de salud y la conveniencia de adoptar determinadas medidas correctoras que se sugieren en diversos informes emitidos por los facultativos que lo han atendido en el servicio valenciano de salud. Sin embargo, el Ayuntamiento ha omitido pronunciarse al respecto, omitiendo también cualquier actuación de protección de la salud de su trabajador, salud que por esta falta de actuación, podría estar deteriorándose.

Todo ello supone el incumplimiento por el Ayuntamiento de San Vicente del Raspeig, en cuanto empleador, de su deber de proteger la salud del personal a su servicio con la consecuencia de una posible lesión del derecho a la salud constitucionalmente reconocido en el artículo 43 de la Constitución.

Finalmente, cabe recordar el contenido del artículo 37 de la Ley 2/2021, de 6 de marzo, del Síndic de Greuges, que dispone la obligación de los sujetos cuyas actuaciones o inactividades puedan ser objeto de nuestra investigación de facilitar el acceso a los expedientes, los datos, los informes y cuanta documentación les sea solicitada, entregando incluso copia de esa documentación si les fuera requerida para el esclarecimiento de los hechos sobre los que se esté indagando en el marco de un procedimiento determinado, con las únicas limitaciones que establezca la ley.

### **3 Consideraciones a la Administración**

Por todo ello, formulamos las siguientes consideraciones:

## **AL AYUNTAMIENTO DE SAN VICENTE DEL RASPEIG:**

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 dar respuesta a las solicitudes, reclamaciones y/o recursos que formulen los empleados públicos respecto de la Administración en la que prestan servicio. Esta respuesta ha de ser completa, congruente, motivada, con indicación de los recursos que puedan interponerse y producirse dentro de un plazo razonable, con notificación de la misma a la persona interesada en el modo y forma señalado por las normas jurídicas aplicables.
3. **RECORDAMOS EL DEBER LEGAL** de velar por la salud de los empleados públicos, adoptando medidas tendentes a su protección y a la detección y erradicación de conductas que puedan producir disfunciones en la correcta prestación de funciones.
4. **ADVERTIMOS** que, dado el tiempo transcurrido, a la mayor brevedad y en todo caso en el plazo de 15 días, se dé respuesta a las reclamaciones planteadas por la persona promotora de la queja en el modo y forma expresado en la consideración segunda.
5. **SUGERIMOS** que valore la conveniencia de adoptar algún tipo de medida cautelar tendente a garantizar la salud de 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