

"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 | 2501066 |
| Materia | Empleo |
| Asunto | Empleo público: falta de respuesta a recurso frente a la relación de puestos de trabajo |

RESOLUCIÓN DE CONSIDERACIONES A LA ADMINISTRACIÓN

1 Tramitación de la queja

El 11/03/2025 registramos un escrito que identificamos con el número de queja 2501066. La persona interesada presentaba una queja por falta de respuesta del Ayuntamiento de Castellón de la Plana al recurso de reposición interpuesto frente a la Relación de Puestos de Trabajo aprobada por la Junta de Gobierno Local el 17/10/2024, recurso en el que se postulaba la aplicación de los intervalos de niveles de puestos de trabajo del Subgrupo A1 de clasificación profesional que constan en la Disposición Transitoria 6ª del Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre.

Por Resolución de 24/03/2025 se acordó acumular varias quejas de idéntico objeto, con comunicación a los interesados y al Ayuntamiento de Castellón de la Plana.

El 26/03/2025 solicitamos al Ayuntamiento de Castellón de la Plana que, en el plazo de un mes, nos enviara un informe sobre este asunto.

El 07/05/2025 recibimos, fuera de plazo, el informe solicitado. En el informe el Ayuntamiento indica que debido a circunstancias organizativas y a la acumulación de asuntos pendientes se ha demorado la resolución de los recursos, si bien —afirma— se están llevando a cabo las actuaciones necesarias para completar el análisis del expediente. El Ayuntamiento señala que es consciente de su obligación legal de dictar resolución expresa, reconociendo el derecho de la ciudadanía a obtener respuestas dentro de los plazos previstos legalmente, comprometiéndose el Ayuntamiento a avanzar en la tramitación de los recursos con la mayor celeridad posible.

Trasladamos este informe a los interesados para que pudieran realizar las alegaciones que tuvieran por convenientes en el plazo de 15 días, con el resultado obrante en las actuaciones.

2 Conclusiones de la investigación

La actuación administrativa investigada se concreta en la falta de respuesta a los diversos recursos de reposición interpuestos frente a la Relación de Puestos de Trabajo aprobada por la Junta de Gobierno Local el 17/10/2024, en los que se postulaba la aplicación de los intervalos de niveles de puestos de trabajo del Subgrupo A1 de clasificación profesional que constan en la Disposición Transitoria 6ª del Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre.

De conformidad con el artículo 124.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (LPACAP), el plazo para resolver los recursos de reposición y notificar la resolución es de un mes.

En el presente caso, este plazo ha sido superado con creces, sin que en el informe que el Ayuntamiento nos ha remitido consten con la necesaria claridad y debida concreción las circunstancias que hayan impedido la resolución de los recursos.

Del informe se desprende, además, que pasados más de 6 meses desde la interposición de los recursos de reposición, el Ayuntamiento de Castellón de la Plana aún no ha procurado una respuesta a través del dictado de la correspondiente resolución administrativa.

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

- Su derecho a obtener respuesta a sus recursos de reposición mediante el dictado de una resolución por el órgano competente, completa, congruente, motivada y con indicación de los recursos que puedan interponerse, dentro del plazo de un mes previsto en el artículo 124.2 de la LPACAP.
- Con ello, 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.

Antes de proseguir es necesario aclarar que esta institución no se va a pronunciar sobre la cuestión de fondo referida en los recursos de reposición que penden ante el Ayuntamiento de Castellón de la Plana; esto es, no analizaremos si la norma invocada por los interesados es aplicable a sus concretos puestos de trabajo para determinar un nuevo nivel de complemento de destino. Ello es así por cuanto esta cuestión pertenece al ámbito de la legalidad ordinaria, que resulta ajena a las competencias de esta institución.

En este contexto, los derechos que el Síndic de Greuges está llamado a defender conforme le ordena el artículo 1.2 de la Ley 2/2021, de 26 de marzo, del Síndic de Greuges de la Comunitat Valenciana, son los derechos y las libertades reconocidos en el título I de la Constitución española, en el título II del Estatuto de Autonomía, así como por las normas de desarrollo correspondiente, y los instrumentos internacionales de protección de los derechos humanos y en la Carta de Derechos Sociales de la Comunitat Valenciana.

Sentado lo anterior, enfocada nuestra actividad investigadora a la falta de respuesta a los recursos de reposición, 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 LPACAP).

Como señala el Tribunal Supremo, Sala de lo Contencioso-administrativo, Sección 2ª, en sentencia n.º 196/2019, de 19 de febrero (recurso 128/2016) 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

Señala también 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.

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 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.

Junto a él, el artículo 29 de la LPACAP 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.

También resulta aplicable 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. Y, como señala la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo Contencioso-administrativo, Sección 1ª, de 20/12/2023 (rec. 314/2022), la motivación, la exteriorización de las razones de hecho y de derecho que llevan a la decisión, se convierte en esencial cuando están afectados derechos de terceros. Añade la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, Sala de lo Contencioso-administrativo, Sección 2ª, de 14/11/2016 (rec. 241/2015) que el deber de motivación de las Administraciones Públicas debe enmarcarse en el derecho de los ciudadanos a una buena Administración, que es consustancial a las tradiciones constitucionales comunes de los Estados Miembros de la Unión Europea, que ha logrado su refrendo normativo como derecho fundamental en el artículo 41 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, proclamada por el Consejo de Niza de 8/10 de diciembre de 2000, al enunciar que este derecho incluye en particular la obligación que incumbe a la Administración de motivar sus decisiones.

3 Consideraciones a la Administración

Por todo ello, formulamos las siguientes consideraciones:

AL AYUNTAMIENTO DE CASTELLÓN DE LA PLANA:

1. **RECORDAMOS EL DEBER LEGAL** de resolver en plazo las solicitudes, reclamaciones y/o recursos que formulen los ciudadanos en toda clase de procedimientos. En especial, los recursos de reposición presentados por empleados públicos, en el plazo de un mes señalado en el artículo 124.2 de la LPACA, dictando resolución por el órgano competente, completa, congruente, motivada y con indicación de los recursos que puedan interponerse.
2. **ADVERTIMOS** que, dado el tiempo transcurrido, a la mayor brevedad y en todo caso en el plazo de 15 días, proceda a dar respuesta a los recursos de reposición interpuestos contra la Relación de Puestos de Trabajo aprobada por la Junta de Gobierno Local el 17/10/2024 en la forma señalada en la consideración anterior.

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