

"Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos (...)" Art. 1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos
"Tots els éssers humans naixen lliures i iguals en dignitat i drets (...)" Art. 1 de la Declaració Universal dels Drets Humans

Queja 2501336
Materia Empleo
Asunto Empleo público: cambios en los turnos de trabajo del personal estatutario

RESOLUCIÓN DE CONSIDERACIONES A LA ADMINISTRACIÓN

1 Tramitación de la queja

El 31/03/2025 registramos un escrito que identificamos con el número de queja 2501336. La persona interesada presentaba una queja por falta de respuesta a la reclamación presentada el 30/12/2024 ante la Conselleria de Sanidad, Departamento de Salud General Alacant, en relación con el cambio de turno de trabajo.

En esa reclamación del interesado ante la Conselleria de Sanidad se afirmaba que se habían producido cambios en los turnos de trabajo del personal Técnico Especialista en Radiodiagnóstico en el Servicio de Urgencias del Hospital General Universitario de Alicante Doctor Balmis, sin que pudiera elegir el turno deseado.

Señalaba que la Administración invocaba la existencia de un informe de evaluación negativa en la capacitación para el manejo de máquina TAC, informe que desconocía. El interesado en su reclamación alegaba la indefensión que tal desconocimiento le producía, solicitando información y postulando la declaración de nulidad del cambio de turno.

Por ello, el 01/04/2025 solicitamos a la Conselleria de Sanidad que, en el plazo de un mes, nos enviara un informe sobre este asunto.

La solicitud de informe fue notificada a la Conselleria el 02/04/2025, sin que dentro del plazo concedido se haya recibido en esta institución el informe solicitado.

La falta de 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 la reclamación presentada por el interesado ante la Conselleria de Sanidad el 30/12/2024, en relación al cambio de turnos de trabajo del personal Técnico Especialista en Radiodiagnóstico en el Servicio de Urgencias del Hospital General Universitario de Alicante Doctor Balmis.

Exponía el interesado que no había podido elegir el turno que le interesaba y que la Administración invocaba la existencia de un informe de evaluación negativa en la capacitación para el manejo de máquina TAC.

El interesado señala su desconocimiento del citado informe, alegando la indefensión que ello le producía.

El interesado presta servicios como empleado público para la Conselleria de Sanidad, y en tal condición, ostenta una serie de derechos derivados de la relación de empleo público que mantiene con la Administración y que se encuentran plasmados de forma general en 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). Entre ellos, y como cláusula de cierre, este artículo 14 alude a los demás derechos reconocidos por el ordenamiento jurídico, entre los que se encuentra el de obtener respuesta a cuantas solicitudes, reclamaciones y/o recursos se presenten ante las Administraciones Públicas en los plazos señalados en las normas reguladoras de los correspondientes procedimientos o, en su defecto, en el plazo de 3 meses. Así se señala en el artículo 21 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (LPACAP).

No consta la emisión de respuesta a la reclamación del interesado por parte de la Conselleria de Sanidad, ni tampoco las razones de esta ausencia total de actuación administrativa, habida cuenta de la falta de remisión del informe que le solicitamos.

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 de la reclamación presentada el 30/12/2024 ante la Conselleria de Sanidad en relación al cambio de turnos de trabajo del personal Técnico Especialista en Radiodiagnóstico en el Servicio de Urgencias del Hospital General Universitario de Alicante Doctor Balmis.
- 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.

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.

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 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.

Además, la respuesta de la que es merecedor el interesado ha de ser motivada con respeto a las previsiones contenidas en 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 si bien está permitida que la motivación se realice por referencia a documentos obrantes en el procedimiento administrativo de que se trate, los mismos han de ser facilitados al interesado para que, tras su conocimiento, análisis y valoración, pueda articular adecuadamente los mecanismos de defensa que le otorga el ordenamiento jurídico.

Lo anterior se trae a colación porque, además de la falta de respuesta expresa a su reclamación, el interesado señala que al parecer la actuación de la Administración de no permitir su cambio de turno se basa en el contenido de un informe con evaluación desfavorable de sus capacidades en el manejo de determinado equipo. Denuncia el interesado el desconocimiento de este informe, que ha solicitado sin que la Administración haya dado respuesta.

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:

A LA CONSELLERIA DE SANIDAD:

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) y concretamente la reclamación presentada por el interesado el 30/12/2024, mediante el dictado de una resolución por el órgano competente, completa, congruente, motivada y con indicación de los recursos que procedan.
3. **ADVERTIMOS** que, dado el tiempo transcurrido, a la mayor brevedad y en todo caso en el plazo de 15 días, se proceda a dar respuesta a la reclamación presentada por el interesado el 30/12/2024 en los términos expuestos 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