

"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 2503446

Materia Empleo

Asunto Empleo Público. Falta de respuesta solicitud certificado servicios prestados.

RESOLUCIÓN DE CONSIDERACIONES A LA ADMINISTRACIÓN

1 Tramitación de la queja

El 10/09/2025 registramos un escrito que identificamos con el número de queja 2503446. La persona interesada presentaba una queja por falta de respuesta a los escritos de 10/04/2025 y 23/04/2025 por los que solicitaba al Ayuntamiento de Oropesa del Mar la emisión de certificado de reconocimiento de trienios y servicios prestados.

Por ello, el 11/09/2025 solicitamos al Ayuntamiento de Oropesa del Mar que, en el plazo de un mes, nos enviara un informe sobre este asunto.

La petición de informe fue notificada el 15/09/2025 sin que dentro del plazo concedido de un mes se haya recibido en esta institución el informe solicitado.

Esta circunstancia nos impide contrastar las manifestaciones realizadas por la persona titular de la queja que, por tanto, habrán de tenerse por ciertas.

2 Conclusiones de la investigación

La actuación administrativa investigada se concreta en la falta de respuesta a la solicitud de la emisión de certificado de reconocimiento de trienios y servicios prestados.

El artículo 21 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (LPACAP), 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, el artículo 88 apartado 5 del citado texto legal recoge que en ningún caso la Administración podrá abstenerse de resolver so pretexto de silencio, oscuridad o insuficiencia de los preceptos legales aplicables al caso.

El artículo 14 del Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la ley del Estatuto Básico del Empleado Público y el artículo 76 de la ley 4/2021, de 16 de abril, de la Función Pública Valenciana, recogen como uno de los derechos individuales del

personal empleado público el de percibir las retribuciones y las indemnizaciones por razón del servicio.

En este sentido el artículo del Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la ley del Estatuto Básico del Empleado Público y el artículo 86 de la ley 4/2021, de 16 de abril, de la Función Pública Valenciana, al regular y establecer las retribuciones de los empleados públicos definen los trienios, destinados a retribuir la antigüedad del personal funcionario, como una cantidad, que será igual para cada Subgrupo o Grupo de clasificación profesional, en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo, por cada tres años de servicio.

No obstante, la antigüedad o el reconocimiento de servicios previos, es decir, el reconocimiento de la trayectoria profesional tiene reflejo, en forma de mejoras salariales y además en la consolidación de derechos adquiridos, la promoción dentro de la administración de destino o las vacaciones.

El reconocimiento a la trayectoria profesional tiene beneficios tanto para los funcionarios como para la gestión pública puesto que, este reconocimiento permite valorar y aprovechar la experiencia y los conocimientos adquiridos por los funcionarios en otras administraciones, lo cual contribuye a mejorar la eficiencia y la calidad del servicio público y, además, el reconocimiento a esta trayectoria puede ser una forma de incentivar a los funcionarios y reconocer su esfuerzo y dedicación a lo largo de su carrera profesional. Este reconocimiento puede materializarse en forma de mejoras salariales, la consolidación de derechos adquiridos o la promoción dentro de la administración de destino.

El procedimiento para ese reconocimiento viene establecido en la Ley 70/1978, de 26 de diciembre, de reconocimiento de servicios previos en la Administración Pública y en su normativa de desarrollo que es el Real Decreto 1461/1982, de 25 de junio, por el que se dictan normas de aplicación de la Ley 70/1978, de 26 de diciembre, de reconocimiento de servicios previos en la Administración pública.

El artículo tercero del Real Decreto 1461/1982, de 25 de junio antes citado recoge que *“Las certificaciones de servicios computables serán expedidas por los Jefes de las Unidades de Personal de los correspondientes Ministerios, Organismos autónomos, Entidades o Corporaciones donde los citados servicios hubieran sido prestados. Dichas certificaciones se ajustarán al modelo que figura como anexo I de este Real Decreto y expresarán el nivel de proporcionalidad que por analogía corresponde a los servicios prestados en cada período de tiempo de conformidad con las titulaciones y requisitos que tenía el funcionario cuando prestó los servicios objeto del reconocimiento y el puesto de trabajo efectivamente desempeñado. En el caso de prestación de servicios no formalizados documentalmente las certificaciones expresarán asimismo los medios de prueba admisibles en derecho que se hayan tenido en consideración para expedirlas.”*

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

- El 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, en este caso tres meses, de su reclamación de 10/04/2025.

- El derecho a la obtención del certificado de servicios previos prestados al objeto de su reconocimiento lo que incide en su derecho al percibo a las retribuciones correspondientes, así como a otros derechos como puede ser la promoción o el derecho al descanso.

- 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.

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, 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. 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.

La declaración programática y decálogo de las Defensorías del Pueblo aprobado en las jornadas anuales de defensores del pueblo del año 2024 recoge en su punto 4 que «La buena administración es incompatible con la falta de respuesta, la motivación insuficiente y la inacción administrativa, que no sólo son ejemplos de mala administración, sino que suponen un incumplimiento de las obligaciones legales, pudiendo generar situaciones de grave indefensión.

Por añadidura, la falta de colaboración de las administraciones públicas con las defensorías del pueblo no solo es contraria a la ley, sino que perpetúa irregularidades que perjudican gravemente al ejercicio de los derechos ciudadanos» [Declaracion-programatica-jornadas-de-coordinacion-de-defensorias-del-pueblo-30-10-2024.pdf](#)

El Ayuntamiento de Oropesa del Mar ha vulnerado su deber de colaboración con el Síndic pues no ha dado respuesta a nuestra solicitud de información ni ha solicitado de forma justificada la ampliación excepcional del plazo para darla.

3 Consideraciones a la Administración

Por todo ello, formulamos las siguientes consideraciones:

AL AYUNTAMIENTO DE OROPESA DEL MAR:

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 contestar en el plazo legalmente establecido, expresa y motivadamente, los escritos que los interesados presenten ante esa administración pública, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 21 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y la legislación concordante, en el marco del derecho a una buena administración.

3 ADVERTIMOS que debe dar respuesta y resolver la solicitud de certificación de servicios previos de la personal titular de la queja y que, dado el tiempo transcurrido, esto se realice a la mayor brevedad posible y, en todo caso, en el plazo de 15 días.

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