

"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 2502487
Materia Empleo
Asunto Empleo público: denuncia de acoso laboral

RESOLUCIÓN DE CONSIDERACIONES A LA ADMINISTRACIÓN

1 Tramitación de la queja

El 26/06/2025 registramos un escrito que identificamos con el número de queja 2502487. La persona interesada presentaba una queja por diversas actuaciones procedentes de la Inspección de Servicios Sanitarios de la Conselleria de Sanidad.

La interesada señalaba la falta de atención de la situación de acoso que había denunciado el 26/06/2025 mediante escritos remitidos a la Conselleria de Sanidad y a su Dirección Territorial en Alicante, y que previamente había denunciado ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Por ello, el 14/08/2025 solicitamos a la Conselleria de Sanidad que, en el plazo de un mes, nos enviara un informe sobre este asunto.

El 08/10/2025 recibimos, fuera de plazo, el informe de la Conselleria. En su informe, exponía, en resumen, que:

- El 07/07/2025 se incoó un procedimiento de información reservada desde la Dirección Territorial de Sanidad en Alicante, a solicitud de la Dirección General de Personal que se había recibido el 27/06/2025.
- Al tiempo de la emisión del informe, fechado el 02/10/2025, el procedimiento de información reservada no había finalizado por las vacaciones que habían sido previamente concedidas al instructor y por la posterior situación de IT iniciada por éste.
- Se acompañaba informe emitido por el instructor del procedimiento, que señalaba que las actuaciones realizadas hasta ese momento habían consistido en el estudio detallado del contenido de la denuncia, la solicitud de información complementaria a los servicios mencionados en la denuncia para recabar datos objetivos que permitieran contrastar los hechos denunciados, y la revisión de documentación interna relacionada con los hechos denunciados (protocolos, registros y comunicaciones previas).
- En su informe el instructor señalaba que en los próximos días se procedería a citar de comparecencia a las personas implicadas o mencionadas en la denuncia para contrastar las versiones y obtener una visión completa de la situación, y a valorar conjuntamente las declaraciones y documentación recabada para determinar la veracidad de los hechos y posibles responsabilidades. A continuación, se realizaría un informe final con las conclusiones de la investigación y las posibles medidas correctoras o recomendaciones en

el caso de que se detectasen irregularidades, todo ello con propuesta bien de cierre bien de continuación del procedimiento, según correspondiera.

Trasladamos dicha información a la persona interesada por si deseaba presentar alegaciones, lo que realizó mediante escrito que registramos el 27/10/2025.

El 29/10/2025 solicitamos a la Conselleria que, en el plazo de un mes, ampliara el informe que nos había remitido, facilitando información sobre los siguientes extremos:

- En relación con los puestos de Jefe de Sección a los que alude la interesada: sistema de provisión de los puestos previsto en la Relación de Puestos de Trabajo, situación actual de desempeño de los mismos (/por titular, en comisión de servicios, adscripción provisional u otros) y última convocatoria publicada oficialmente para su cobertura.
- En relación con el procedimiento de información reservada: aporte información sobre el estado de tramitación actual:
 - o ¿Se ha recibido la información complementaria a que alude el punto 2 del informe?
 - o ¿Se ha citado de comparecencia a las personas implicadas o mencionadas en la denuncia, a que se refiere el punto 3 del informe? ¿Se han celebrado esas comparecencias?
 - o ¿Se ha elaborado ya el informe final?

El 25/11/2025 recibimos el informe complementario de la Conselleria de Sanidad. En este informe complementario exponía lo siguiente:

- Sobre los puestos de jefaturas de sección, la Conselleria señalaba que su forma de provisión era el concurso conforme disponía la relación de puestos de trabajo. Añadía que la última convocatoria de concurso se publicó oficialmente el 18/03/2021 y la resolución del concurso se publicó el 09/08/2022. Presentaba una tabla con identificación de las personas que desempeñaban los puestos de jefatura de sección, que eran un total de 14 puestos de trabajo, de los cuales 4 estaban cubiertos de forma definitiva, 2 mediante adscripción provisional, 2 en comisión de servicios, 1 por funcionario interino de urgencia y los 5 restantes se encontraban vacantes.
- Sobre el estado de tramitación del procedimiento de información reservada, se aportaba informe del instructor en el que daba cuenta de las actuaciones realizadas tras la emisión del informe anterior, tales como la recepción de las informaciones internas solicitadas y la celebración de comparecencias con las personas implicadas o mencionadas en la denuncia.
- El instructor señalaba que se estaba procediendo a la elaboración del informe final, partiendo del principio de presunción de veracidad de los hechos que constaran como datos objetivos y comprobables, descartando informaciones basadas en meras suposiciones.

Trasladamos esta información a la persona promotora de la queja, que presentó diversos escritos de alegaciones. La interesada nos informó de la incoación de procedimiento disciplinario en su

contra por falsedad en su previa denuncia con sospecha de presunta intencionalidad maliciosa y por grave alteración del ambiente laboral.

El 26/01/2026 solicitamos nuevamente a la Conselleria que, en el plazo de un mes, nos remitiera otro informe ampliatorio; le solicitamos copia completa del expediente de información reservada.

El 25/02/2026 recibimos el segundo informe ampliatorio de la Conselleria de Sanidad. Con este informe se trasladaba a esta defensoría el informe final del expediente de información reservada, no así el expediente completo que habíamos solicitado. El informe final estaba fechado por el instructor el 17/11/2025 y daba cuenta de las actuaciones realizadas desde la incoación del procedimiento, relacionando los documentos incorporados y las declaraciones prestadas por diversos comparecientes. Se indicaba además que se había remitido a la Dirección General de Personal el 19/11/2025.

El informe final del instructor señalaba que la denuncia presentada por la interesada carecía de sustento probatorio suficiente y que se apreciaban indicios fundados de presunta intencionalidad maliciosa, proponiendo elevar a la Dirección General de Personal la incoación de expediente disciplinario por posible infracción grave o muy grave derivada de falta de veracidad y de eventual mala fe en la actuación de la denunciante. El instructor apuntaba que su conducta podía constituir faltas graves o muy graves, invocando los artículos 170 y 171 de la Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Función Pública Valenciana, y el artículo 95 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre. Además, sugería la existencia de posibles responsabilidades penales si se acreditaba la falsedad de la acusación, manifestando que ese tipo de denuncias no solo comprometían la integridad del procedimiento, sino que también podían perjudicar la reputación profesional de las personas afectadas y la eficacia del servicio público. Finalmente, el instructor proponía el archivo de la denuncia presentada por la interesada y el inicio de actuaciones administrativas contra la denunciante por vulnerar los principios de veracidad, buena fe y responsabilidad inherentes al ejercicio de la función pública sanitaria.

Trasladamos este segundo informe a la interesada, que realizó las alegaciones que constan en este procedimiento de queja. Nos comunicó que el 22/01/2026 le había sido notificado acuerdo de incoación de expediente disciplinario en el que se le imputaba falsedad en su denuncia con sospecha de presunta intencionalidad maliciosa y grave alteración del ambiente laboral. La interesada calificaba esta actuación como una represalia.

2 Conclusiones de la investigación

Las actuaciones administrativas investigadas son las realizadas con ocasión de la denuncia de acoso laboral y discriminación por razón de origen presentada por la persona interesada el 26/06/2025, así como sobre los mecanismos y sistemas de provisión de puestos de Jefatura de Sección en la Inspección de Servicios Sanitarios.

a) Sobre la tramitación de la denuncia presentada por la interesada.

Debemos comenzar señalando que, en asuntos como el que nos ocupan, no es misión de esta defensoría determinar si unos concretos hechos revisten o no los caracteres propios del acoso laboral, pues ello corresponde a órganos especializados en la materia que además dispongan de

toda la documentación del expediente y de los elementos probatorios necesarios para acreditar la realidad de los hechos. Por ello, no podemos abordar los aspectos del conflicto relacionados con el acoso denunciado, de forma tal que no podemos analizar si los hechos denunciados por la persona promotora de la queja son susceptibles de incluirse en el concepto de acoso laboral legalmente acuñado. Tampoco podemos determinar cuál ha sido el grado de participación de las personas que aparecen relacionadas en la denuncia, ni si a las mismas puede exigírseles cualquier clase de responsabilidad.

En asuntos similares al que ahora nos ocupa, la misión de esta institución se extiende sobre la garantía de los derechos del ciudadano a recibir un trato adecuado por parte de la Administración y de que sus asuntos sean tramitados con imparcialidad y objetividad y dentro de plazos razonables.

De los informes remitidos por la Conselleria de Sanidad se desprende que el 27/06/2025 se recibió en la Dirección Territorial de Sanidad en Alicante un escrito procedente de la Dirección General de Personal en el que se solicitaba la apertura de una información reservada. El procedimiento de información reservada se incoó el 07/07/2025, finalizando con el informe elaborado por el instructor en fecha 17/11/2025.

Los expedientes de información reservada están encaminados a determinar, con la mayor precisión posible, los hechos susceptibles de motivar la incoación del procedimiento, la identificación de la persona o personas que pudieran resultar responsables y las circunstancias relevantes que concurren en unos y otros. Así resulta del artículo 55 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (LPACAP):

1. Con anterioridad al inicio del procedimiento, el órgano competente podrá abrir un período de información o actuaciones previas con el fin de conocer las circunstancias del caso concreto y la conveniencia o no de iniciar el procedimiento.
2. En el caso de procedimientos de naturaleza sancionadora las actuaciones previas se orientarán a determinar, con la mayor precisión posible, los hechos susceptibles de motivar la incoación del procedimiento, la identificación de la persona o personas que pudieran resultar responsables y las circunstancias relevantes que concurren en unos y otros.

Las actuaciones previas serán realizadas por los órganos que tengan atribuidas funciones de investigación, averiguación e inspección en la materia y, en defecto de éstos, por la persona u órgano administrativo que se determine por el órgano competente para la iniciación o resolución del procedimiento.

En el ámbito disciplinario, con carácter general el artículo 28 del Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado, aprobado por Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, prevé la posibilidad de realizar una información reservada, antes de decidir sobre la incoación de un procedimiento disciplinario:

El órgano competente para incoar el procedimiento podrá acordar previamente la realización de una información reservada.

A nivel autonómico, el artículo 177 de la Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Función Pública Valenciana, también contempla esta posibilidad, en los siguientes términos:

Con anterioridad al inicio del procedimiento, el órgano que tenga atribuidas funciones de investigación, averiguación e inspección en la materia y, en defecto de este, por la persona u órgano administrativo que se determine por el órgano competente para la iniciación o resolución del procedimiento, podrá abrir un período de información o actuaciones previas con el fin de conocer las circunstancias del caso concreto y determinar la conveniencia o no de iniciar el procedimiento. Las actuaciones previas se orientarán a determinar, con la mayor precisión posible, los hechos susceptibles de motivar la incoación del procedimiento, la persona o personas que pudieran resultar responsables y las circunstancias relevantes que concurran en unos y otros

Por tanto, la finalidad de la información previa es la de realizar las actuaciones y practicar las diligencias tendentes a determinar los hechos susceptibles de ser sancionados, sus autores y las circunstancias relevantes que concurran.

En el presente caso, durante la tramitación del procedimiento de información reservada se tomó declaración por el instructor a diversas personas del entorno laboral de la denunciante, y se solicitaron y obtuvieron los informes internos que, a su juicio, eran necesarios.

No hemos tenido acceso al expediente completo del procedimiento de información reservada pese a haberlo solicitado.

No obstante, en el informe final que nos ha sido remitido se acredita la existencia de actividad administrativa dirigida a las finalidades propias de los procedimientos de averiguación de hechos, pues constan las diligencias practicadas por el instructor y el resultado final de las mismas, valorando las pruebas recabadas y, en base a ellas, proponiendo el archivo de la denuncia.

Como antes señalamos, y ahora conviene reiterar, carecemos de competencias para determinar la propia existencia de los hechos denunciados y si los mismos son o no constitutivos de acoso laboral; además, de constatarse la existencia de los hechos, tampoco podemos analizar si la participación en ellos de las personas frente a las que se dirigió la denuncia es merecedora de reproche en el ámbito disciplinario. Por ello, no podemos efectuar valoración ninguna sobre la decisión de archivo de la denuncia acordada por el instructor en el ejercicio de sus competencias.

En el presente caso concurre además la circunstancia de que los órganos competentes de la Administración autonómica han acordado —a propuesta del instructor— la incoación de procedimiento disciplinario frente a la denunciante en la consideración de que no se había podido demostrar ninguna de las acusaciones realizadas por ésta, señalando la presunta comisión de faltas graves o muy graves de acuerdo con lo establecido en la Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Función Pública Valenciana en su Título X, artículos 170 y 171.

En ese procedimiento la persona interesada va a tener la oportunidad de defenderse adecuadamente a través de la práctica de los medios de prueba que considere apropiados, pudiendo contar con el asesoramiento jurídico que, de forma activa y especializada, le puedan proporcionar terceras personas por ella designadas. En definitiva, es a través del procedimiento disciplinario incoado frente a la interesada cuando esta queda totalmente revestida y protegida por el derecho de defensa que comprende también los derechos de alegar y probar cuanto convenga a sus intereses.

b) Sobre la provisión de los puestos de jefatura de sección.

En diversos escritos presentados por la interesada se cuestionaba el procedimiento por el que se habían proveído algunas jefaturas de sección.

Sobre estos puestos de jefaturas de sección, la Conselleria informaba que su forma de provisión era el concurso conforme disponía la relación de puestos de trabajo.

En el informe se indicaba que la última convocatoria de concurso se publicó oficialmente el 18/03/2021 y la resolución del concurso se publicó el 09/08/2022. Además, la Conselleria aportaba una tabla con identificación de las personas que desempeñaban los puestos de jefatura de sección, que eran un total de 14 puestos de trabajo, de los cuales 4 estaban cubiertos de forma definitiva, 2 mediante adscripción provisional, 2 en comisión de servicios, 1 por funcionario interino de urgencia y los 5 restantes se encontraban vacantes.

La interesada señalaba que los puestos de Jefatura de Sección vacantes en la Inspección de Servicios Sanitarios se proveían sin procedimiento ninguno y en ausencia de los principios de mérito y capacidad.

A raíz de otra queja tramitada en esta defensoría —queja 2503513—, disponemos de información más precisa sobre los procedimientos de provisión de estas jefaturas: los trámites que se realizan se inician con la publicación a nivel interno (intranet) de la oferta de provisión del puesto de Jefatura vacante, para su cobertura temporal mediante adscripción provisional por funcionario de carrera que estuviera interesado. Vistas las solicitudes que se hayan formulado, la dirección territorial competente tiene potestad para conceder o no la vacante.

La persona promotora de la queja manifiesta que estaba interesada en la jefatura de sección en Alicante. Ahora bien, no consta que el puesto de trabajo en cuestión se hubiera convocado a través de un concurso de méritos con un baremo predeterminado, que hubiera sido el sistema ordinario para proveer el puesto de trabajo. Carecemos de datos para valorar si verdaderamente concurren motivos para que el puesto sea desempeñado de forma provisional, y no definitiva a través de concurso, pero lo que sabemos —porque nos lo ha dicho la propia Conselleria— es que el último concurso se convocó en el año 2021.

En este ámbito, ha de considerarse que el desempeño de puestos de trabajo forma parte del conjunto de derechos estatutarios que pivotan sobre la condición funcional, pues incide en el desarrollo de la carrera profesional del empleado público. En materia de provisión de puestos rigen los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, sin que en el presente caso podamos afirmar con rotundidad que hayan sido respetados.

Y ello por cuanto que, además, llama especialmente la atención la potestad que parece concederse a la Coordinación territorial para otorgar o no los puestos solicitados, teniendo en cuenta que cuando el sistema de provisión es el de concurso, los puestos de trabajo no pueden quedar vacantes si existen aspirantes que reúnan los requisitos para su desempeño y alcancen las puntuaciones mínimas señaladas en las bases de sus convocatorias, que deben ser resueltas por un órgano colegiado.

Además, las resoluciones de adjudicación de puestos de trabajo deben estar suficientemente motivadas plasmando la comparativa entre los méritos acreditados por los aspirantes, por lo que la decisión que se adopte no es libre ni tampoco discrecional, sino totalmente reglada y en todo caso revisable.

Finalmente, cabe recordar el contenido del artículo 37 de la Ley 2/2021, de 26 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.

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

- Su derecho al desarrollo de la carrera profesional vertical a través del desempeño definitivo de puestos de trabajo cuyo sistema de provisión es el de concurso, regido por un baremo de méritos de aplicación objetiva en el seno de un órgano colegiado de valoración.

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, de forma completa, la información solicitada y contestando a las recomendaciones, sugerencias o recordatorios de deberes legales efectuados.
2. **RECORDAMOS EL DEBER LEGAL** de proveer los puestos de trabajo mediante procedimientos que respeten los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, disponiendo los mecanismos necesarios para registrar adecuadamente las solicitudes de participación de los aspirantes.
3. **RECORDAMOS EL DEBER LEGAL** de proveer con carácter definitivo los puestos de trabajo que se encuentren vacantes, conforme a las previsiones señaladas en la consideración anterior. Además, de tener previsto el concurso como forma de provisión, corresponde la valoración de méritos y la propuesta de adscripción a órgano colegiado.

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