

"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 2503253
Materia Empleo
Asunto Empleo Público. Falta de respuesta varios escritos

RESOLUCIÓN DE CONSIDERACIONES A LA ADMINISTRACIÓN

1 Tramitación de la queja

El 26/08/2025 registramos un escrito que identificamos con el número de queja 2503253. La persona interesada presentaba una queja por la falta de respuesta a varios escritos presentados por la persona titular de la queja.

Concretamente la queja se admitió por la falta de respuesta a los siguientes escritos:

-Escrito de 27/06/2025 reiterado el 14/07/2025 por el que solicitaba el estudio de su situación como posible riesgo psicosocial, conforme a lo recogido en el artículo 117 del acuerdo de condiciones laborales de la Diputación de Valencia.

-Escrito 7/07/2025 por el que solicitaba acceso y copia de toda la información contenida en su expediente médico laboral obrante en el servicio de prevención de riesgos laborales de la Diputación de Valencia.

-Escrito de 11/08/2025 por el que se interponía recurso de reposición contra el acuerdo plenario de la Diputación de Valencia de modificación de la relación de Puestos de trabajo de 23/07/2025

Por ello, el 10/09/2025 solicitamos a la Diputación Provincial de Valencia que, en el plazo de un mes, nos enviara un informe sobre este asunto.

La petición de informe fue notificada el 11/09/2025 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 varios escritos presentados por la persona titular de la queja a la Diputación Provincial de Valencia.

En primer lugar, respecto al escrito por el que solicitaba el estudio de su situación como posible riesgo psicosocial.

El artículo 117 del Acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario de la Diputación de Valencia, sector no sanitario establece respecto al Acoso moral o psicológico en el trabajo que:

La Diputación de Valencia establecerá planes para prevenir, evidenciar y eliminar las conductas de acoso psicológico (mobbing) entre su personal. En el seno del Comité de Seguridad y Salud se estudiarán y analizarán todas las situaciones sugestivas de posible acoso psicológico.

La Corporación prevendrá y combatirá, dentro de su política de personal el problema del mobbing en todas sus posibles vertientes.

En cumplimiento de ese precepto la interesada presentó sus escritos ante el Comité de Seguridad y Salud solicitando su intervención para el estudio de posible situación de riesgo psicosocial.

El Artículo 40 apartado 2 de la Constitución española establece como principio rector de la política social y económica que los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados. (el subrayado es nuestro)

A su vez, estas acciones de prevención y de sanción se apoyan en el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, establecido por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Todo ello ha tenido traslado al ámbito de los empleados públicos, y así el artículo 14 del 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 protección efectiva frente al acoso sexual, por razón de sexo, de orientación sexual e identidad de género, moral y laboral, así como el de recibir protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

También en el ámbito europeo son múltiples las referencias al acoso en el lugar de trabajo, de las que destacaremos aquí la Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo (2001/2339) que, entre otras cosas, señala que las medidas contra el acoso moral en el lugar de trabajo deben considerarse un elemento importante en la labor de mejorar la calidad y las relaciones sociales en el trabajo y que contribuyen a prevenir la exclusión social.

En segundo lugar, respecto al escrito por el que solicitaba acceso y copia de toda la información contenida en su expediente médico laboral obrante en el servicio de prevención de riesgos laborales de la Diputación de Valencia.

Como hemos mencionado antes el artículo 40.2 de la Constitución Española encomienda a los poderes públicos, como uno de los principios rectores de la política social y económica, velar por la seguridad e higiene en el trabajo.

Este mandato constitucional conlleva la necesidad de desarrollar una política de protección de la salud de los trabajadores que viene contemplada en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuyo artículo 22 contempla la vigilancia de la salud como una obligación del empresario de garantizar a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

La Ley orgánica de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales y su normativa de desarrollo establece un marco riguroso para el tratamiento de la información sanitaria mientras que la ley de transparencia promueve el acceso a la información por parte de los ciudadanos. Este equilibrio implica que los profesionales sanitarios deben manejar los datos con absoluta confidencialidad y bajo el consentimiento informado.

En este caso se trata del acceso a la información de su propia historia clínica por lo que decae la necesidad de este equilibrio a favor del acceso del interesado a sus propios datos.

La disposición adicional primera de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno recoge en su punto 2 que “Se regirán por su normativa específica, y por esta Ley con carácter supletorio, aquellas materias que tengan previsto un régimen jurídico específico de acceso a la información.”

Así el artículo 16 de la Ley 41/2002, de 14 de noviembre, básica reguladora de la autonomía del paciente y de derechos y obligaciones en materia de información y documentación clínica al regular los usos de la historia clínica dice que cada centro establecerá los métodos que posibiliten en todo momento el acceso a la historia clínica de cada paciente por los profesionales que le asisten. Y el artículo 18 del mismo texto legal establece que el paciente tiene derecho de acceso a la documentación de la historia clínica y a obtener copia de los datos que figuren en ella, siempre que no se ejercite en perjuicio del derecho de terceras personas a la confidencialidad de los datos que en ella constan ni del derecho de los profesionales participantes en su elaboración.

En tercer lugar y en relación con el escrito por el que se interponía recurso de reposición contra el acuerdo plenario de la Diputación de Valencia de modificación de la relación de Puestos de trabajo de 23/07/2025

El artículo 124. 2 de la ley 39/2015 de 1 de octubre, del Procedimiento administrativo común de las Administraciones Públicas establece que el plazo máximo para dictar y notificar la resolución del recurso de reposición será de un mes.

El artículo 29 del citado texto legal recoge que los términos y plazo establecidos en esta u otras leyes, obligan a las autoridades y personal al servicio de las Administraciones Públicas competentes para la tramitación de los asuntos, así como a los interesados en los mismos.

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

- Se ha incumplido el deber legal de iniciar, tramitar y resolver en plazo el procedimiento administrativo tendente a dar respuesta a las solicitudes formulada por la persona titular de la queja

(artículo 21 de la LPACAP). Con ello, se ha incumplido el deber de dar respuesta completa, congruente, motivada y con indicación de los recursos que procedan, a las solicitudes y reclamaciones presentadas por los ciudadanos.

- El derecho a la protección efectiva frente al acoso moral y laboral, así como el de recibir protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

- Se ha incumplido el deber legal de acceso a la información y concretamente de acceso y copia de su historial médico.

- Se ha incumplido el deber de buena administración (artículo 9 del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana y artículo 41 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea) en base al cual los ciudadanos ostentan el derecho a que sus asuntos sean tratados por las Administraciones dentro de un plazo razonable.

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.

El Tribunal Supremo en sentencia número 1421/2020 de 28/05/2020 en relación con la obligación de las Administraciones Públicas de resolver se pronunció en los siguientes términos:

” Como muchas veces ha reiterado este Tribunal Supremo, el deber jurídico de resolver las solicitudes, reclamaciones o recursos no es una invitación de la ley a la cortesía de los órganos administrativos, sino un estricto y riguroso deber legal que obliga a todos los poderes públicos, por exigencia constitucional (arts.9.1; 9.3; 103.1 y 106 CE), cuya inobservancia arrastra también el quebrantamiento del principio de buena administración, que no sólo juega en el terreno de los actos discrecionales ni en el de la transparencia, sino que, como presupuesto basal, exige que la Administración cumpla sus deberes y mandatos legales estrictos y no se ampare en su infracción - como aquí ha sucedido- para causar un innecesario perjuicio al interesado”

Además, 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).

El principio de buena administración o “derecho a una buena administración”, no puede ser una mera fórmula vacía de contenido, sino que se traduce en una serie de deberes exigibles a la Administración entre los que se encuentran el derecho a la tutela administrativa efectiva y el derecho a una resolución administrativa adoptada en un plazo razonable. En relación con este segundo derecho, como ha quedado establecido, una dilación que carezca de justificación o una falta de respuesta, debe constituir una vulneración del principio de buena administración.

Las XXXVII Jornadas de Coordinación de Defensorías del Pueblo se dedicaron al análisis del derecho a la buena administración recogiendo en el decálogo adoptado 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](#)

Además, La Diputación Provincial de Valencia 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:

A LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE VALENCIA

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. RECORDAMOS EL DEBER LEGAL de resolver los recursos de reposición de forma expresa a través del dictado de una resolución por el órgano competente, completa, congruente, motivada, con indicación de los recursos que puedan interponerse frente a la misma y dentro del plazo de 1 mes desde su interposición.

4. RECOMENDAMOS que, si no lo hubiera hecho todavía, proceda a dar contestación expresa y motivada a los escritos presentados por los que solicita el estudio de su situación como posible riesgo psicosocial, acceso y copia de toda la información contenida en su expediente médico laboral obrante en el servicio de prevención de riesgos laborales de la Diputación de Valencia y por el que se interpone recurso de reposición contra el acuerdo plenario de la Diputación de Valencia de modificación de la relación de Puestos de trabajo de 23/07/2025.

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