

"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 2600739
Materia Empleo
Asunto Empleo Público. Prevención riesgo laborales

RESOLUCIÓN DE CONSIDERACIONES A LA ADMINISTRACIÓN

1 Tramitación de la queja

El 11/02/2026 registramos un escrito que identificamos con el número de queja 2600739. La persona interesada presentaba una queja por falta de respuesta a varios escritos por los que denunciaba situaciones de posible acoso laboral. En concreto falta de respuesta a los siguientes escritos:

- Escrito de 14/06/2024 por el que presenta informe de acciones vejatorias durante el periodo laboral que realizó consultas en dermatología del 13/11/2023 al 05/06/2024.
- Escrito de 26/06/2025 poniendo en conocimiento situación de posible acoso laboral acaecida el 26/06/2025.
- Escrito de 26/06/2025 poniendo en conocimiento los hechos que generaron su situación de incapacidad laboral temporal (baja) entre los días 23/05/2025 y 19/06/2025

Por ello, el 04/03/2026 solicitamos a la Conselleria de Sanidad que, en el plazo de un mes, nos enviara un informe sobre este asunto.

El 07/04/2026 recibimos el informe solicitado en el que se exponía que tras el análisis de los hechos no se consideró necesario activar el protocolo de acoso y que la interesada aceptó la no respuesta por escrito a sus solicitudes, además de hacer mención a la falta de adaptación y persistencia de una actitud inadecuada de la persona titular de la queja.

Trasladamos dicha información a la persona interesada por si deseaba presentar alegaciones. En su respuesta, la persona interesada desmiente las afirmaciones que recoge el informe.

2 Conclusiones de la investigación

La actuación administrativa investigada se concreta en la falta de respuesta a la solicitud de activación del protocolo de acoso laboral presentada por la persona titular de la queja.

En primer lugar, debemos señalar que esta defensoría no puede valorar si las conductas denunciadas por la persona titular de la queja son o no constitutivas de acoso laboral, pues ello corresponde a órganos técnicos especializados. Por ello, nuestras funciones deben quedar vinculada a la defensa de 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. Así se dispone en el artículo 1.2 de la Ley 2/2021, de 26 de marzo, del Síndic de Greuges de la Comunitat Valenciana.

De este modo, nuestras actuaciones de investigación quedarían limitadas a la comprobación de que el procedimiento administrativo que corresponda se ha tramitado de forma correcta con respeto a los derechos de los interesados, canalizándose su resolución a través de respuesta expresa congruente, motivada, con indicación de los recursos que en su caso puedan interponerse y dentro de un plazo razonable.

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 profesional; 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.

El Decreto 123/2001, de 10 de julio del Gobierno Valenciano por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales en el ámbito de la administración de la Generalitat Valenciana y sus Organismos Autónomos, crea un Servicio de Prevención Propio para el sector sanitario, de modo que en los casos en que los conflictos o las situaciones de violencia afecten al personal que trabaja en dicho sector, la competencia en materia de prevención de riesgos laborales corresponderá a la Conselleria competente en materia de sanidad.

La Conselleria de Sanidad tiene publicado en su web un **Procedimiento de Gestión interna de conflictos** en el que tal y como este indica se proporciona *“un instrumento de análisis e intervención en materia de prevención, resolución y seguimiento, para diferentes situaciones de conflictividad en el trabajo, como violencia laboral interna, diferentes tipos de acoso (laboral, sexual, por razón de sexo, de la orientación sexual e identidad de género, etc.), sin interferir en los procedimientos legalmente establecidos para tratar situaciones en las que pudiera haberse incurrido en falta disciplinaria o en ilícito penal”*

El Procedimiento de Gestión Interna de Conflictos de la Conselleria de Sanidad contempla la existencia de la Comisión de gestión interna de conflictos que deberá estar creada en cada

departamento de salud y a la que se adscribirán los centros de trabajo que no tengan naturaleza departamental.

De la situación planteada, 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 la solicitud formulada por la persona titular de la queja y 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.

- 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, 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.

El Procedimiento de Gestión Interna de Conflictos de la Conselleria de Sanidad contempla que desde la entrada en el Registro del Departamento, o Centro de trabajo de la documentación, se remitirá, para su tramitación con carácter de urgencia, en un plazo máximo de **48 horas** a la Presidencia de la Comisión y se establece que tras las actividades inspectoras en el **plazo de 10 días** se emitirá un informe en el que se dejará constancia de las conclusiones de la instrucción y de las medidas de solución propuestas y que, en caso de no solucionarse el informe final deberá realizarse en el **plazo de un mes** desde la finalización de actuaciones instructoras y deberá comunicarse a la persona afectada considerando como tales a las presuntas víctimas del conflicto o violencia y al causante, o causantes del mismo

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”.

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.

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.

3 Consideraciones a la Administración

Por todo ello, formulamos las siguientes consideraciones:

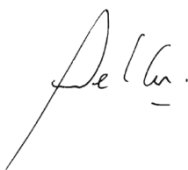
A LA CONSELLERIA DE SANIDAD:

1. **RECORDAMOS EL DEBER LEGAL** de contestar en el plazo legalmente establecido (en este caso un mes), 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.

2. **ADVERTIMOS** que debe dar respuesta a la solicitud de activación del protocolo de acoso laboral presentada por la persona interesada, 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