

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

Queja 2401818

Materia Empleo

Asunto Acceso al empleo público: falta de respuesta.

RESOLUCIÓN DE CONSIDERACIONES A LA ADMINISTRACIÓN

1 Tramitación de la queja

El 10/05/2024 registramos un escrito que identificamos con el número de queja 2401818. La persona interesada presentaba una queja por falta de respuesta a la reclamación presentada el 11/03/2024 en relación a las bases específicas para la cobertura de plaza de Agente de Igualdad mediante el sistema de concurso-oposición (estabilización de empleo temporal).

En fecha 10/05/2024 dictamos Resolución de inicio de investigación por considerar que podría haberse afectado el derecho a la buena administración (artículo 9 del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana) en relación a derecho a obtener de las Administraciones Públicas respuesta, en un plazo razonable, de las solicitudes o reclamaciones que formulen. Solicitamos al Ayuntamiento de Ibi la emisión de informe detallado y razonado sobre los hechos que motivaron la apertura del presente procedimiento de queja, concediendo para ello el plazo de un mes. Esta Resolución se notificó al Ayuntamiento de Ibi en fecha 13/05/2024.

Transcurrido el plazo otorgado, el Ayuntamiento de Ibi no ha presentado el informe solicitado. La falta de emisión de informe por parte de la Administración impide contrastar las manifestaciones realizadas por la persona promotora de la queja que, por tal motivo, deben tenerse por ciertas.

2 Conclusiones de la investigación

La actuación administrativa investigada se concreta en la falta de respuesta a la reclamación formulada por la persona promotora de la queja el 11/03/2024 en relación a las bases específicas para la cobertura de plaza de Agente de Igualdad mediante el sistema de concurso-oposición por turno de estabilización de empleo temporal. A falta de mayor concreción en dicha instancia, y sin perjuicio de la calificación que corresponde efectuar a la Administración, pudiera considerarse que la reclamación es propiamente un recurso de reposición frente a las indicadas bases que, conforme a documento aportado por el interesado, fueron publicadas en el tablón de anuncios electrónico del Ayuntamiento el 27/02/2024.

Dicho lo anterior, el plazo de que dispone la Administración para resolver un recurso de reposición es de un mes conforme señala el artículo 124.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (LPACAP).

En todo caso, es importante destacar que la reclamación o recurso presentado por el interesado se enmarca en el seno de un procedimiento selectivo de acceso al empleo público por turno de estabilización de empleo temporal en el que rigen, entre otros, el principio de agilidad (artículo 55.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado mediante Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, TREBEP). Además, tratándose de la estabilización de empleo temporal, la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, establece plazos máximos de duración de los procesos selectivos que no deberían ser sobrepasados al socaire de la resolución extemporánea de recursos planteados por los aspirantes a lo largo del proceso selectivo y que, en su caso, pudieran dar lugar a la anulación o retroacción de actuaciones.

Al hilo de lo anterior, es preciso recordar que 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). Como señala el Tribunal Supremo, Sala de lo Contencioso-administrativo, Sección 2ª, en sentencia n.º 196/2019, de 19 de febrero (recurso 196/2019) 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 [...]”

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.

En segundo lugar, 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 Ley 39/2015 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.

Dicho lo anterior, en el presente caso advertimos que la persona promotora de la queja alega por escrito lo que considera defectos en las bases de la convocatoria de proceso selectivo de acceso al empleo público convocado por el Ayuntamiento de Ibi en el marco de los procesos de estabilización de empleo temporal, sin obtener respuesta ninguna. Hay que tener presente que el acceso al empleo público se canaliza a través de procedimientos de concurrencia competitiva en los que una pluralidad de personas aspira a la condición de empleado público, en este caso, funcionario de carrera. Dichos procedimientos se rigen, entre otros, por los principios de transparencia y agilidad, ostentando los aspirantes/participantes los derechos que el ordenamiento jurídico les reconoce en su calidad de interesados. En esta órbita, no parece razonable que la Administración convocante no proceda al análisis de los posibles defectos o errores que manifiesten los aspirantes en relación a la propia convocatoria, debiendo procurar su inmediata corrección si resulta procedente; la respuesta rápida evita ulteriores disfunciones en la tramitación de la selección de personal y la generación de expectativas e incluso derechos que posteriormente tuvieran que ser anulados. En suma, la agilidad que es predicable en la selección es transversal a todo el procedimiento, y no únicamente a la celebración de las pruebas o ejercicios que lo conforman.

Esta falta de respuesta lesiona el derecho a la buena administración de que también gozan los empleados públicos y los que aspiran a serlo en los términos señalados (artículo 9 del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana). La persona titular se ha visto privada, más de dos meses después y en la actualidad, de conocer las razones por las que la Administración no ha atendido su reclamación, desconocimiento que podemos equiparar a falta de motivación que produce indefensión material, con las consecuencias que ello implica.

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 la reclamación de la persona promotora en relación a las bases de procedimiento selectivo de acceso al empleo público (artículo 21 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, 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.
- 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. Al respecto, se desconoce el estado de tramitación del procedimiento dirigido al análisis y en su caso corrección de las bases de la convocatoria del proceso selectivo, toda vez que el Ayuntamiento de Ibi no ha emitido el informe que le habíamos solicitado.

3 Consideraciones a la Administración

Por todo ello, formulamos las siguientes consideraciones:

AL AYUNTAMIENTO DE IBI:

- **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, todo ello conforme al artículo 37 de la Ley 2/2021, de 26 de marzo, de la Generalitat, del Síndic de Greuges de la Comunitat Valenciana.
- **RECORDAMOS EL DEBER LEGAL** de tramitar y resolver las reclamaciones formuladas por los ciudadanos, notificando a los interesados las resoluciones dictadas en toda clase de procedimientos que afecten a sus derechos e intereses legítimos, notificación que deberá contener el texto íntegro de la resolución, con indicación de si pone fin o no a la vía administrativa, la expresión de los recursos que procedan, en su caso, en vía administrativa y judicial, el órgano ante el que hubieran de presentarse y el plazo para interponerlos; deberá cursarse en el plazo de diez días desde su dictado y a través del medio de comunicación elegido por el interesado cuando éste no esté obligado a comunicarse por medios electrónicos.
- **ADVERTIMOS** que el Ayuntamiento de Ibi debe dar respuesta de forma inmediata a la reclamación formulada por la persona promotora de la queja el 11/03/2024 relativa a las bases específicas para la cobertura de plaza de Agente de Igualdad mediante el sistema de concurso-oposición (estabilización de empleo temporal).

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