

RESOLUCIÓ DE LA SINDICATURA DE GREUGES

QUEIXA RELATIVA AL DRET AL TREBALL (RÈGIM FUNCIONARIAL)

ANTECEDENTS

Descripció dels fets objecte de la queixa

En data 5 de juliol de 2022, la ciutadana va presentar una queixa en aquesta Sindicatura en què exposava el següent:

- Va concórrer al concurs oposició lliure de l'Ajuntament de l'any 2019, per a la cobertura de 82 places de subaltern, en el qual va quedar classificada amb la posició 23 en la llista publicada el 16 d'octubre de 2020.
- El 10 de febrer de 2021, va signar el nomenament de funcionària de carrera de l'Ajuntament de Barcelona. En aquell moment, quedava pendent d'escollir destinació, tràmit que, en el moment de dirigir-se a la Sindicatura, encara no s'havia fet.
- El Reglament general de provisió de llocs de treball i promoció professional dels funcionaris de Catalunya determina que els funcionaris i les funcionàries de nou ingrés poden escollir destinació amb caràcter definitiu per l'ordre de qualificació en el procés de selecció.
- En el concurs de trasllat 53/2021-C, concurs de mobilitat de personal subaltern del Consorci d'Educació de Barcelona i altres Instituts Municipals, s'havia vulnerat aquest dret, en anteposar el concurs de mobilitat a l'assignació de places obtingudes en el concurs oposició d'algunes persones aspirants.
- El concurs de mobilitat vulnerava el dret que atorga l'ordre de classificació en un concurs oposició.
- El 17 de juny de 2022 va presentar un recurs contra el resultat del concurs, i el 27 de juny va presentar un escrit en què mostrava la seva disconformitat i demanava que el personal subaltern del Consorci d'Educació que no hagués escollit destinació després del nomenament quedés exclòs del concurs de mobilitat. No havia tingut cap resposta per part del consistori.

Actuacions fetes

Admesa a tràmit la queixa, la Sindicatura va iniciar la instrucció de l'expedient. Va estudiar els fets i la legislació aplicable, amb la finalitat de valorar si s'havien aplicat els **principis de bona administració** per a la salvaguarda dels drets fonamentals a la ciutat.

Després d'examinar el contingut de la queixa i la documentació aportada per la persona interessada, es va considerar convenient dirigir-se a la **Gerència de Persones i Desenvolupament Organitzatiu** per tal de conèixer les intervencions realitzades en relació amb la queixa presentada.

El dia 27 de desembre de 2022, es va sol·licitar a aquest organisme la informació necessària per a l'estudi de la queixa.

Resposta dels òrgans afectats

El dia 8 de maig de 2023, aquesta Sindicatura va rebre la informació sol·licitada. L'escrit exposa el següent:

En el moment de respondre a la Sindicatura, ja s'ha resolt expressament el recurs d'alçada interposat per la persona interessada, i s'ha practicat la notificació corresponent.

CONSIDERACIONS

1. Resposta municipal genèrica

Abans de res, des d'aquesta Sindicatura es vol manifestar que, **en la informació facilitada en l'informe de resposta, hi manca informació, ja que no s'informa sobre el sentit de la resolució del recurs**. Per aquest motiu, és difícil discernir si s'ha actuat correctament en el cas concret, alhora que no es correspon amb el deure de col·laboració amb la Sindicatura ni amb els principis d'actuació d'una bona administració.

En conseqüència, es recorda a la **Gerència de Persones i Desenvolupament Organitzatiu** l'obligació dels òrgans municipals, d'acord amb el que estableix la base III, apartat 3 del Reglament de funcionament de la Sindicatura de Greuges de Barcelona, d'aportar dades, expedients i, en general, tota la documentació necessària perquè pugui dur a terme les seves actuacions de supervisió.

No obstant això, la promotora de la queixa ha facilitat a la Sindicatura la documentació suficient per poder abordar l'objecte de la queixa.

2. Terminis de resolució dels recursos presentats

El 31 de juliol de 2022, la treballadora municipal va interposar un recurs d'alçada contra els mèrits definitius del concurs de mobilitat en què havia participat. Precisament, la manca de resolució del recurs interposat va motivar la presentació de la queixa davant de la Sindicatura de Greuges.

El dia 21 d'abril de 2023, gairebé vuit mesos després de presentar el recurs, i amb posterioritat a la intervenció d'aquesta institució, l'òrgan municipal li va notificar la resolució en el sentit de desestimar la seva pretensió.

En aquest punt, convé assenyalar que la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques (LPAC), disposa que **el termini màxim per dictar i notificar la resolució del recurs d'alçada és un mes** (art. 122.1).

Per tant, hem de considerar que **el termini que ha emprat l'Ajuntament és excessiu i evitable**. En aquest sentit, cal recordar que, entre els principis generals d'actuació de les administracions públiques, recollits a la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic, hi figura el **d'agilitat dels procediments administratius i les activitats de gestió** (art. 3). En aquest mateix sentit es pronuncia la Llei catalana 26/2010, de 3 d'agost, de règim jurídic i del procediment de les administracions públiques de Catalunya (art. 21), quan es refereix al dret a una bona administració.

3. Provisió de llocs de treball per a persones funcionàries de nou ingrés

La interessada mostrava disconformitat pel fet que, després de superar el concurs oposició per proveir 82 places de personal subaltern, no s'hagués ofert la possibilitat d'escollir llocs de destinació a les persones aspirants en funció de la puntuació total obtinguda i que, posteriorment, es convoqués el concurs de mobilitat en què únicament ponderava l'antiguitat de les persones aspirants.

Aquestes circumstàncies feien que hagués de competir amb altres persones que havien superat el procés d'accés a la funció pública amb una puntuació inferior a la seva, però que tenien més avantatge en funció de l'antiguitat acumulada com a personal interí.

En el recurs d'alçada, exposava que l'Ajuntament vulnerava les previsions del Reglament general de provisió de llocs de treball i promoció professional de la funció pública de Catalunya. Certament, aquest reglament, aprovat per Decret 123/1997, de 13 de maig, recull en el capítol XXI les formes d'assignar la primera destinació al personal funcionari de nou ingrés.

En aquest sentit, el Decret preveu que pugui efectuar-se l'assignació de la primera destinació segons l'ordre de qualificació obtinguda en les proves selectives, sempre que s'estableixi en les bases de la convocatòria (art. 137).

Ara bé, l'àmbit d'aplicació d'aquesta normativa exclou l'Ajuntament de Barcelona, ja que només s'aplica a l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

En qualsevol cas, la treballadora municipal manté que, en convocatòries anteriors, s'havien adjudicat els llocs mitjançant aquest sistema. Probablement, aquest aspecte estava recollit a les bases de les convocatòries anteriors, però no era el cas de la convocatòria en què va participar la interessada, on les bases no es referien a aquest aspecte.

Tot i això, l'annex 3 de l'**Acord regulador de les condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament de Barcelona**, relatiu a les condicions específiques del personal del Consorci d'Educació de Barcelona, preveu per al personal subaltern que **es faci un concurs de mobilitat anual o com a mínim amb motiu de la finalització dels corresponents processos selectius d'accés a la categoria**.

L'Acord regulador facilita la mobilitat voluntària periòdica entre el personal que ocupi llocs de treball amb iguals funcions, requisits d'ocupació i retribucions. Segons disposa, **les convocatòries es podran realitzar** per a cobrir els llocs vacants destinats a ser coberts mitjançant l'oferta pública d'ocupació, **prèviament a la seva cobertura pel personal de nou ingrés** (art. 24.3). Per tant, de la regulació municipal s'extreu que **aquest sistema de mobilitat prioritza l'antiguitat laboral** de les persones que volen concursar.

En qualsevol cas, l'Ajuntament, en la resolució del recurs d'alçada, no s'ha pronunciat sobre aquesta qüestió, tot i que la interessada la va plantejar expressament.

En aquest punt, convé assenyalar que, d'acord amb el que preveu la LPAC, **l'òrgan que resolgui un recurs ha de pronunciar-se sobre totes les qüestions que s'hi plantegin**, tant de forma com de fons, i ha de ser congruent amb les peticions formulades per la persona interessada (art. 119.3).

DECISIÓ

D'acord amb el que disposen l'article 143 de la Carta municipal de Barcelona i el reglament que regula la Sindicatura de Greuges de Barcelona, aquesta institució té com a missió valorar si s'ha produït un greuge. Considerats els fets i les normes aplicables, conclou que, en aquest cas, **l'actuació de la Gerència de Persones i Desenvolupament Organitzatiu no ha estat ajustada a dret ni eficaç pel que fa als**

terminis utilitzats per resoldre el recurs i notificar a la interessada, així com pel contingut de la resolució, que no inclou tots els aspectes plantejats.

Per tot el que s'ha exposat, aquesta Sindicatura emet la decisió següent:

- **Recomanar a la Gerència de Persones i Desenvolupament Organitzatiu** que informi la treballadora municipal sobre el procediment i els criteris d'assignació dels llocs de treball a personal funcionari de nou ingrés.
- **Recordar a la Gerència de Persones i Desenvolupament Organitzatiu** que té l'obligació legal de resoldre sobre totes les qüestions que se li plantegin dins els terminis legals, o si més no, dins un termini raonable.

Aquesta resolució es comunicarà a l'òrgan municipal competent, se'n donarà compte al Plenari del Consell Municipal en l'informe anual reglamentari i s'informarà la persona interessada del seu contingut.