

Código expediente: AE 12/17
Origen de la actuación:
Petición formulada por el Subsecretario de la conselleria competente por razón de la materia.
Objeto de la actuación:
Investigación ante posibles actuaciones constitutivas de una falta disciplinaria e ilegalidad en el cumplimiento de sus funciones por parte de un funcionario adscrito a su Conselleria y ante las quejas formuladas por ciudadanos relacionados con el sector.
Naturaleza de la actuación:
Investigación e informe
Fecha de remisión del informe:
25 de julio de 2018
Resultados de la actuación:
<u>Conclusiones</u>
Primera. Sobre la presunta incompatibilidad para el ejercicio de una actividad privada.
Existen indicios racionales para presumir que la persona objeto de investigación ha venido ejerciendo una actividad privada que resulta incompatible con el desempeño de sus funciones, indicios que deberán no obstante ser acreditados a través del correspondiente expediente contradictorio.
Los indicios a los que hacemos referencia y que se recogen con todo detalle en el informe correspondiente, son, entre otros: los anuncios, cartelería y publicidad que se hace de la actividad privada a través de internet y la información que figura en alguno de los registros consultados-correspondientes, entre otros.
Segunda. Sobre la Inscripción en un registro específico y otras quejas relacionadas con el trato dispensado.
En el caso concreto de esta inscripción señalar que se ha dilatado el procedimiento de forma innecesaria, dificultando la inscripción y retrasándola más de lo debido.
Algunas de las condiciones exigidas para obtener la inscripción están derogadas, por lo que ya no deberían ser exigibles, y sin embargo, se le requirieron.
En este caso, y al parecer como práctica habitual en el desempeño de sus cometidos, la persona objeto de esta actuación, suele imponer un nivel de exigencia excesivo, yendo en ocasiones como la presente, más allá de lo que prescribe la propia norma, lo que podría constituir un abuso de autoridad en el ejercicio de sus funciones.
La interpretación de las normas en sentido restrictivo, imponiendo trabas innecesarias, se produce, en parte, como consecuencia de la falta de instrucciones que unifiquen los criterios interpretativos. A pesar de que el <i>Manual de Procedimiento</i> fue revisado en septiembre de 2015, no se recoge de forma clara y concisa la modificación de los requisitos exigibles. El hecho de que los manuales de procedimiento no estén debidamente actualizados, puede amparar, que no justificar, la exigencia de requisitos que actualmente no son exigibles por la normativa.



No es admisible, y constituye una falta que podría ser considerada como grave, que se desatienda una orden de un superior. No obstante, y para corregir este tipo de actitudes poco colaborativas con medidas disciplinarias, es necesario que las ordenes se den por escrito.

Tercera. Posibles negligencias en el desempeño de sus funciones.

De confirmarse los hechos evidenciados durante la investigación, ello podría suponer cuanto menos una actuación negligente por parte la persona objeto de esta actuación.

Del mismo modo, las discrepancias encontradas en determinados documentos, ponen también de manifiesto una presunta actuación negligente, ya que se podría haber permitido la autorización indebida de unas instalaciones que no reunían condiciones para ello.

Cuarta.- Responsabilidades disciplinarias exigibles.

Las conclusiones anteriormente expuestas aportan indicios suficientes que permiten considerar que la persona objeto de esta actuación habría podido incurrir en responsabilidades disciplinarias que podrían dar lugar, si así se demuestran tras la incoación y resolución del correspondiente expediente disciplinario, a la imposición de la sanción que corresponda. Los comportamientos descritos pueden tener encaje en algunos de los supuestos tipificados en la ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana.

Quinta.- Sobre el comportamiento y actitudes del la persona objeto de esta actuación, las relaciones con sus superiores y otras cuestiones de carácter organizativo.

A lo largo de toda la investigación realizada por esta inspección, ha quedado patente que, desde hace tiempo, existen problemas derivados, según apuntan todos los indicios, de la actitud y el comportamiento de la persona objeto de esta actuación en el ejercicio de sus funciones.

Las relaciones con sus superiores directos no han sido buenas, especialmente con la persona que ocupaba la anterior dirección de quien dependía directamente la persona investigada y a quien no consideraba cualificada ni le reconocía autoridad.

Esta situación sostenida durante muchos años ha contribuido a la producción de varios efectos negativos: por una parte, la sensación de impunidad y la falta de control (lo que refuerza la actitud de incumplimiento); por otra parte, el deterioro de las relaciones con los usuarios, que no tienen otra alternativa que ser atendidos por la persona en cuestión para solucionar sus asuntos, y la sensación de éstos de que sus quejas no son atendidas.

Muchas de las situaciones que hemos descrito, y de las cuáles creemos haber aportado suficientes indicios, han sido conocidas en algún momento por distintos responsables de la Conselleria y, aunque en algún momento se han adoptado medidas de tipo disciplinario, no han tenido resultados efectivos para corregir sus comportamientos. Por todo ello, no podemos dejar de señalar lo que, en nuestra opinión, parece ha sido, en el pasado y durante mucho tiempo, una “actitud inactiva” por parte de algunos de los responsables jerárquicos para corregir los inadecuados comportamientos, presuntas negligencias y abusos de autoridad cometidos por la persona objeto de esta actuación en el ejercicio de sus funciones.

Recomendaciones

Primera. Sobre la exigencia de posibles responsabilidades disciplinarias.

Se recomienda que, por parte del órgano competente se analicen los comportamientos descritos en este informe, con el fin de verificar si concurren elementos susceptibles para iniciar la instrucción del correspondiente expediente disciplinario, que permita demostrar de forma contradictoria las posibles faltas disciplinarias adelantadas en las conclusiones.

El órgano competente debería clarificar las tareas y funciones que corresponden al puesto de trabajo e



incluso arbitrar todas las medidas necesarias, incluyendo las de carácter organizativo, que citamos en la siguiente recomendación.

Igualmente, los órganos con los que mantiene relaciones funcionales, deberían tomar las medidas necesarias con el fin de extremar el celo en la observancia de los principios de actuación previstos en el artículo 87 de la citada ley de Función pública, exigibles a todo el personal empleado público.

Segunda. Recomendaciones en el ámbito organizativo.

Muchas de las situaciones y hechos descritos solo se explican en una organización, en nuestra opinión excesivamente fragmentada y que conlleva que el importante trabajo que ha sido objeto de análisis se desarrolle de forma aislada, en ocasiones sin instrucciones claras y sin órdenes de servicio, dirigidos por personal que tiene una menor titulación.

Debiera por ello avanzarse hacia estructuras organizativas que concentren, en un ámbito territorial mayor si es necesario, un mayor número de recursos y en las que se posibilite el trabajo en equipo y una dirección más profesionalizada y de mayor nivel, que ejerza una dirección y control efectivos del trabajo realizado por todo el personal. Ello facilitaría la normalización y homogeneidad en la aplicación de criterios técnicos interpretativos, facilitaría también la sustitución y cobertura de ausencias reglamentarias y ayudaría a prevenir y evitar, en su caso, actuaciones negligentes o arbitrarias.

Tercera. Sobre la atención e información facilitada y la necesidad de actualizar los manuales de procedimientos.

En el curso de esta actuación inspectora, hemos tenido conocimiento de la existencia de un teléfono gratuito de información y asistencia. Tener un sistema como el referido puede ser una manera de paliar las quejas por desatenciones o falta de información.

La interpretación de las leyes debe ser homogénea, con el fin de evitar que cada profesional haga una interpretación propia y diferente. Cuando se proceda a la revisión del Manual de procedimiento, como ocurrió en septiembre de 2015, se debería asegurar que los cambios normativos están debidamente recogidos, y señalados de manera relevante, y que se comunica de forma adecuada, bien mediante reuniones o mediante una remisión específica a quienes van a tener una responsabilidad directa en su aplicación. Asimismo, se debería comprobar si dichos cambios se han actualizado en la Guía Prop de trámites y servicios. Igualmente se deben dictar instrucciones claras que impidan la arbitrariedad y las interpretaciones restrictivas de derechos.