

Codi expedient: AE 12/17

Origen de l'actuació:

Petició formulada pel sotssecretari de la conselleria competent per raó de la matèria.

Objecte de l'actuació:

Investigació davant de possibles actuacions constitutives d'una falta disciplinària i d'il·legalitat en el compliment de les seues funcions per part d'un funcionari adscrit a la seua conselleria i davant de les queixes formulades per ciutadans relacionats amb el sector.

Naturalesa de l'actuació:

Investigació i informe

Data de remissió de l'informe:

25 de juliol de 2018

Resultats de l'actuació:

Conclusions

Primera. Sobre la presumpta incompatibilitat per a l'exercici d'una activitat privada.

Hi ha indicis racionals per a presumir que la persona objecte d'investigació ha exercit una activitat privada que resulta incompatible amb l'exercici de les seues funcions, indicis que deuran no obstant ser acreditats a través del corresponent expedient contradictori.

Els indicis als quals fem referència i que s'arreglen detalladament en l'informe corresponent, són, entre altres: els anuncis, cartelleria i publicitat que es fa de l'activitat privada a través d'internet i la informació que figura en algun dels registres consultats, entre altres.

Segona. Sobre la inscripció en un registre específic i altres queixes relacionades amb el tracte dispensat.

En el cas concret d'esta inscripció assenyalar que s'ha dilatat el procediment de forma innecessària, dificultant la inscripció i retardant-la més del que cal.

Algunes de les condicions exigides per a obtindre la inscripció estan derogades, per la qual cosa ja no haurien de ser exigibles, i no obstant això, se li van requerir.

En este cas, i segons pareix com a pràctica habitual en l'exercici dels seus cometes, la persona objecte d'esta actuació, sol imposar un nivell d'exigència excessiu, anant de vegades com la present, més enllà del que prescriu la mateixa norma, la qual cosa podria constituir un abús d'autoritat en l'exercici de les seues funcions.

La interpretació de les normes en sentit restrictiu, imposant traves innecessàries, es produïx, en part, com a conseqüència de la falta d'instruccions que unifiquen els criteris interpretatius. A pesar que el *Manual de Procediment va ser* revisat al setembre de 2015, no s'arregla de forma clara i concisa la modificació dels requisits exigibles. El fet que els manuals de procediment no estiguen degudament actualitzats, pot emparar, però no justificar, l'exigència de requisits que actualment no són exigibles per la normativa.

No és admissible, i constituïx una falta que podria ser considerada com greu, que es desatenga una orde d'un superior. No obstant això, i per a corregir este tipus d'actituds poc col·laboratives amb mesures disciplinàries, és necessari que les ordens es donen per escrit.



Tercera. Possibles negligències en l'exercici de les seues funcions.

De confirmar-se els fets evidenciats durant la investigació, això podria suposar almenys una actuació negligent per part la persona objecte d'esta actuació.

De la mateixa manera, les discrepàncies trobades en determinats documents, posen també de manifest una presumpta actuació negligent, ja que es podria haver permès l'autorització indeguda d'unes instal·lacions que no reuniten condicions per a això.

Quarta.- Responsabilitats disciplinàries exigibles.

Les conclusions anteriorment exposades aporten indicis suficients que permeten considerar que la persona objecte d'esta actuació hauria pogut incórrer en responsabilitats disciplinàries que podrien donar lloc, si així es demostren després de la incoació i resolució del corresponent expedient disciplinari, a la imposició de la sanció que corresponga. Els comportaments descrits poden tindre encaix en alguns dels supòsits tipificats en la llei 10/2010, de 9 de juliol, de la Generalitat, d'Ordenació i Gestió de la Funció Pública Valenciana.

Quinta.- Sobre el comportament i actituds del la persona objecte d'esta actuació, les relacions amb els seus superiors i altres qüestions de caràcter organitzatiu.

Al llarg de tota la investigació realitzada per esta inspecció, ha quedat patent que, des de fa temps, hi ha problemes derivats, segons apunten tots els indicis, de l'actitud i el comportament de la persona objecte d'esta actuació en l'exercici de les seues funcions.

Les relacions amb els seus superiors directes no han sigut bones, especialment amb la persona que ocupava l'anterior direcció de qui depenia directament la persona investigada i a qui no considerava qualificada ni li reconeixia autoritat.

Esta situació sostinguda durant molts anys ha contribuït a la producció de diversos efectes negatius: d'una banda, la sensació d'impunitat i la falta de control (el que reforça l'actitud d'incompliment); d'altra banda, el deteriorament de les relacions amb els usuaris, els quals no tenen una altra alternativa que ser atesos per la persona en qüestió per a solucionar els seus assumptes, i la sensació d'estos que les seues queixes no són ateses.

Moltes de les situacions que hem descrit, i de les quals creiem haver aportat suficients indicis, han sigut conegudes en algun moment per distints responsables de la Conselleria i, encara que en algun moment s'han adoptat mesures de tipus disciplinari, no han tingut resultats efectius per a corregir els seus comportaments. Per tot això, no podem deixar d'assenyalar que, segons la nostra opinió, pareix ha sigut, en el passat i durant molt de temps, una "actitud inactiva" per part d'alguns dels responsables jeràrquics per a corregir els inadequats comportaments, presumptes negligències i abusos d'autoritat comesos per la persona objecte d'esta actuació en l'exercici de les seues funcions.

Recomanacions

Primera. Sobre l'exigència de possibles responsabilitats disciplinàries.

Es recomana que, per part de l'òrgan competent s'analitzen els comportaments descrits en este informe, a fi de verificar si concorren elements susceptibles per a iniciar la instrucció del corresponent expedient disciplinari, que permeta demostrar de forma contradictòria les possibles faltes disciplinàries avançades en les conclusions.

L'òrgan competent hauria d'aclarir les tasques i funcions que corresponen al lloc de treball i inclús arbitrar totes les mesures necessàries, incloent-hi les de caràcter organitzatiu, que citem en la següent recomanació.



Igualment, els òrgans amb els quals manté relacions funcionals, haurien de prendre les mesures necessàries a fi d'extremar el zel en el compliment dels principis d'actuació previstos en l'article 87 de l'esmentada llei de Funció pública, exigibles a tot el personal empleat públic.

Segona. Recomanacions en l'àmbit organitzatiu.

Moltes de les situacions i fets descrits només s'expliquen en una organització, segons la nostra opinió excessivament fragmentada i que comporta que l'important treball que ha sigut objecte d'anàlisi es desenvolupi de forma aïllada, de vegades sense instruccions clares i sense ordres de servei, dirigits per personal que té una menor titulació.

Per això s'hauria d'avançar cap a estructures organitzatives que concentren, en un àmbit territorial major si és necessari, un nombre més gran de recursos i en les que es possibilita el treball en equip i una direcció més professionalitzada i de major nivell, que exercisca una direcció i control efectius del treball realitzat per tot el personal. Això facilitaria la normalització i homogeneïtat en l'aplicació de criteris tècnics interpretatius, facilitaria també la substitució i cobertura d'absències reglamentàries i ajudaria a previndre i evitar, si és el cas, actuacions negligents o arbitràries.

Tercera. Sobre l'atenció i informació facilitada i la necessitat d'actualitzar els manuals de procediments.

En el curs d'esta actuació inspectora, hem tingut coneixement de l'existència d'un telèfon gratuït d'informació i assistència. Tindre un sistema com el referit pot ser una manera de pal·liar les queixes per desatencions o falta d'informació.

La interpretació de les lleis ha de ser homogènia, a fi d'evitar que cada professional faci una interpretació pròpia i diferent. Quan es procedisca a la revisió del Manual de procediment, com va ocórrer al setembre de 2015, s'hauria d'assegurar que els canvis normatius estan degudament arreglats, i assenyalats de manera rellevant, i que es comunica de forma adequada, bé mitjançant reunions o mitjançant una remissió específica als que tindran una responsabilitat directa en la seua aplicació. Així mateix, s'hauria de comprovar si aquests canvis s'han actualitzat en la Guia Prop de tràmits i serveis. Igualment s'han de dictar instruccions clares que impedisquen l'arbitrarietat i les interpretacions restrictives de drets.