

Resolución RT 0377/2020

N/REF: RT 0377/2020

Fecha: La de la firma

Reclamante: [REDACTED]

Dirección: [REDACTED]

Administración/Organismo: Comunidad de Madrid. Consejería de Sanidad. Servicio madrileño de Salud (SERMAS).

Información solicitada: Informe de valoración periodo de prueba en el Servicio Madrileño de Salud (SERMAS).

Sentido de la resolución: ESTIMATORIA POR MOTIVOS FORMALES.

I. ANTECEDENTES

1. Según se desprende de la documentación obrante en el expediente, el reclamante solicitó al amparo de la Lev 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno ¹(en adelante, LTAIBG) y con fecha 23 de junio de 2020 la siguiente información:

“- Informe de valoración del periodo de prueba de Doña [REDACTED] por la que es cesada al término de la jornada laboral del día 30 de abril de 2020, por no superación del periodo de prueba por la Dirección Gerencia del Hospital Universitario de la Paz. En resolución de 11 de mayo de 2020 el Subdirector de Gestión de Servicios Generales, (...) firma resolución sobre el asunto 5/5/2020 señalando este informe pero sin hacer entrega del mismo.

Normativa interna del H.U. de la Paz sobre de valoración de periodos de prueba y órganos administrativos que deben realizarlo”.

¹ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12887>

2. Al no estar conforme con la respuesta, el reclamante presentó, mediante escrito de fecha 21 de julio de 2020, y al amparo de lo dispuesto en el artículo 24² de la LTAIBG, una reclamación ante el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno.
3. Con fecha 31 de julio de 2020 el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno remitió el expediente a la Directora General de Transparencia, Gobierno Abierto y Atención al Ciudadano y al Secretario General Técnico de la Consejería de Sanidad de la Comunidad de Madrid, al objeto de que pudieran hacer las alegaciones que se considerasen oportunas. Con fecha 20 de agosto de 2020 se reciben la alegaciones que indican:

“2.1. “Se nos haga efectiva entrega del informe de competencias de actitud personal de [REDACTED] citado en el punto 1 de su escrito”.

En relación a esta cuestión, se informa que en la contestación a la solicitud de información pública efectuada a [REDACTED], se adjuntó su cuestionario de evaluación de competencias, documento que se utiliza de forma generalizada en los diferentes servicios del Hospital para valorar a los trabajadores y, en consecuencia, es el documento que se utilizó para valorar a la interesada.

Esta evaluación estima, cuantitativa y cualitativamente, el grado de eficacia y eficiencia con el que los trabajadores desempeñan las actividades y responsabilidades propias de los puestos en los que han sido adscritos. Se analiza el valor, la excelencia y las cualidades del trabajador en cuestión, en función de los resultados esperables en su puesto de trabajo y, sobre todo, su contribución a la organización, tomando como referencia el Catálogo de Competencias del Servicio Madrileño de Salud.

El documento existente y remitido en la contestación a la solicitud de información pública efectuada a [REDACTED], es conocido por la interesada pues su firma aparece en él, además de que la evaluación se realiza por el responsable estando presente el trabajador.

Por ello, y a los efectos oportunos, se vuelve a adjuntar el cuestionario de evaluación de competencias de [REDACTED].

2.2. “Se nos haga entrega modelo general de Informe de Evaluación, donde figuren los parámetros comunes de donde se inferirá el informe de competencias de actitud personal de [REDACTED]”.

En relación a esta cuestión hay que tener en cuenta que, con carácter general, la resolución de la relación estatutaria durante el periodo de prueba está recogida en el artículo 33.2 de

² <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12887&tn=1&p=20181206#a24>

Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud que establece “El personal estatutario temporal podrá estar sujeto a un período de prueba, durante el que será posible la resolución de la relación estatutaria a instancia de cualquiera de las partes”.

Por otro lado, la Resolución de 12 de junio de 2018, de la Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales del Servicio Madrileño de Salud, sobre delegación de determinadas competencias en materia de gestión de personal delega en los Gerentes el nombramiento y cese del personal eventual y sustituto.

En consecuencia, el titular de cada una de las Gerencias es competente para resolver la relación estatutaria durante el periodo de prueba de este personal y, por tanto, también para establecer los criterios de valoración de las competencias de los mismos.

Respecto a la normativa interna del Hospital Universitario La Paz relativo a la valoración de periodos de prueba, se informa que:

No dispone de un procedimiento escrito que contenga los trámites a realizar en la valoración del rendimiento de los trabajadores durante su período de prueba. Sin embargo, disponen de unos criterios comunes y estandarizados para determinar la continuidad del personal en función de sus resultados, en términos de eficacia. El funcionamiento de la evaluación es el siguiente:

- *Una vez incorporado el trabajador a su puesto, y pasados los primeros días de aprendizaje y ejecución de las primeras tareas, su responsable jerárquico (en este caso un Jefe de Personal Subalterno) realiza una Evaluación del Desempeño (mediante el cuestionario de evaluación de competencias) en base a una serie de parámetros comunes (que se recogen en el mismo) a todos los trabajadores. Esta evaluación estima, cuantitativa y cualitativamente, el grado de eficacia y eficiencia con el que los trabajadores desempeñan las actividades y responsabilidades propias de los puestos en los que han sido adscritos. Se analiza el valor, la excelencia y las cualidades del trabajador en cuestión, en función de los resultados esperables en su puesto de trabajo y, sobre todo, su contribución a la organización, tomando como referencia el Catálogo de Competencias del Servicio Madrileño de Salud (solicitado por la interesada y que se adjunta al documento).*

El instrumento utilizado determina la posible existencia de problemas de integración en la organización, insuficiencias o problemas del personal evaluado, pero también identifica sus fortalezas, capacidades y posibilidades de mejora.

Para garantizar la transparencia de este proceso, la evaluación se realiza en presencia del trabajador, y de este modo justificar las puntuaciones otorgadas en todo aquello que éste solicite.

- Si el trabajador no alcanza la valoración mínima, según estándares de eficacia y eficiencia en relación con su puesto de trabajo, se procede a rescindir su nombramiento dentro del período de prueba que figura expresamente en el mismo.

Por tanto, los criterios comunes y estandarizados que solicitan son los 28 apartados que el documento contiene, es decir, las 28 competencias cuya evaluación consideran necesaria. La valoración se hace cuantitativamente según el propio documento recoge en su encabezamiento: Escala del 1 al 6 siendo el 1 nunca (N) y el 6 siempre (S).

Obviamente cuanto más presente este la competencia en cuestión en la actitud del trabajador, mayor será la puntuación a otorgar, con el máximo de 6. En el caso de la interesada, su evaluación resultó claramente insuficiente puesto que todas las competencias resultaron valoradas con la puntuación mínima.

2.3. "Se nos facilite Catálogo de Competencias del Servicio Madrileño de Salud".

Se adjunta, en formato PDF, documento donde se recoge el catálogo de competencias del Servicio Madrileño de Salud, donde recoge las competencias (conocimientos, habilidades y actitudes) comunes que todos los profesionales del SERMAS deben adquirir y desarrollar."

II. FUNDAMENTOS JURÍDICOS

1. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 24 de la LTAIBG, en relación con el artículo 8 del Real Decreto 919/2014, de 31 de octubre, por el que se aprueba el Estatuto del Consejo de Transparencia y Buen Gobierno³, la Presidencia de este Organismo es competente para resolver las reclamaciones que, con carácter previo a un eventual y potestativo Recurso Contencioso-Administrativo, se presenten en el marco de un procedimiento de acceso a la información.
2. En virtud del apartado 2 de la disposición adicional cuarta de la LTAIBG⁴, las Comunidades Autónomas pueden atribuir la competencia para la resolución de las reclamaciones al Consejo de Transparencia y Buen Gobierno mediante la celebración del correspondiente convenio con

³ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2014-11410&tn=1&p=20141105#a8>

⁴ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12887&p=20181206&tn=1#dacuaa>

la Administración General del Estado. En desarrollo de esta previsión, han suscrito convenio⁵ con este Organismo las Comunidades Autónomas de Asturias, Cantabria, La Rioja, Extremadura, Comunidad de Madrid y Castilla-La Mancha, así como las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla.

3. Las reglas generales del procedimiento de ejercicio del derecho de acceso a la información pública se abordan en los artículos 17 a 22 de la LTAIBG⁶, especificándose en el artículo 20 los plazos para la resolución de las solicitudes de información.

Del anterior precepto se infieren dos consideraciones. La primera consiste en la existencia de una regla procedimental específica aplicable a aquellos casos de considerables solicitudes de información en atención a su volumen o complejidad. En efecto, en el segundo párrafo del artículo 20.1 de la LTAIBG⁷ se prevé que cuando concorra el supuesto de hecho de que *“el volumen o la complejidad de la información que se solicita así lo hagan necesario y previa notificación al solicitante”*, la consecuencia jurídica será que la administración pública que ha de resolver la solicitud de acceso a la información tiene la posibilidad de ampliar el plazo de un mes del que dispone para dictar y notificar la resolución por otro mes adicional. La autoridad municipal, en el presente caso, no aplicó la ampliación del plazo acabada de reseñar, tal y como se deduce de los antecedentes obrantes en el expediente, de modo que disponía de un mes para dictar y notificar la resolución en materia de acceso a la información solicitada.

La segunda consecuencia que se deriva del señalado precepto, que guarda relación con la anterior, consiste en que el artículo de referencia vincula el comienzo del cómputo del plazo de un mes del que dispone la administración para resolver, mediante resolución expresa o por silencio administrativo, a la fecha en que la solicitud tenga entrada en el registro del órgano competente para resolver. En el presente caso, según se desprende de los antecedentes que obran en el expediente, tal fecha es el 23 de junio de 2020, de manera que el órgano competente disponía de un mes -hasta el 23 de julio de 2020 - para dictar y notificar la correspondiente resolución. En este caso se cumplió con los plazos indicados para dar respuesta a la reclamación pero no se entregó la documentación solicitada.

Es con posterioridad y en fase de alegaciones de la presente reclamación cuando se remite al reclamante la información solicitada. Para estos casos en que la información se concede, pero fuera del plazo establecido en la LTAIBG, el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno mantiene el criterio de estimar por motivos formales la reclamación planteada, puesto que lo

⁵ https://www.consejodetransparencia.es/ct_Home/transparencia/portal_transparencia/informacion_econ_pres_esta/convenios/conveniosCCAA.html

⁶ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12887&tn=1&p=20181206#a17>

⁷ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12887&tn=1&p=20181206#a20>

apropiado hubiera sido facilitar toda la información directamente al solicitante en el plazo legalmente establecido de un mes desde que la administración recibió la solicitud de acceso, conforme al artículo 20.1 de la LTAIBG.

III. RESOLUCIÓN

En atención a los Antecedentes y Fundamentos Jurídicos descritos, procede **ESTIMAR por motivos formales** la reclamación presentada, por entender que se han incumplido los plazos fijados en la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno.

De acuerdo con el artículo 23, número 1, de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno⁸, la Reclamación prevista en el artículo 24 de la misma tiene la consideración de sustitutiva de los recursos administrativos, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 112.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas⁹.

Contra la presente Resolución, que pone fin a la vía administrativa, se podrá interponer Recurso Contencioso-Administrativo, en el plazo de dos meses, ante los Juzgados Centrales de lo Contencioso-Administrativo de Madrid, de conformidad con lo previsto en el artículo 9.1 c) de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa¹⁰.

EL PRESIDENTE DEL CTBG

Fdo: José Luis Rodríguez Álvarez

⁸ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12887&tn=1&p=20181206#a23>

⁹ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-10565&tn=1&p=20181206#a112>

¹⁰ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1998-16718&tn=1&p=20181206#a9>