



Resolución 2015R-2508-14 del Ararteko de 1 de septiembre de 2015, por la que se recomienda al Departamento de Empleo y Políticas Sociales del Gobierno Vasco que deje sin efectos la suspensión de una prestación de Renta de Garantía de Ingresos (RGI).

Antecedentes

El 4 de diciembre de 2014 se aceptó tramitar una queja promovida por doña (...). El motivo de queja, era la suspensión del derecho a una prestación de RGI por, según una resolución de Lanbide de 23 de noviembre dictada a tal efecto, *"rechazar participar en el proceso de selección de una oferta de empleo"*.

La reclamante afirmaba que, efectivamente, rechazó participar en dicho proceso pues coincidía con las prácticas obligatorias correspondientes a un curso ofertado por Lanbide.

Según el relato de los hechos trasladado por la reclamante a esta institución, el 3 de junio de 2014 recibió una llamada telefónica desde el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz por la que se le informó de la posibilidad de participar en un proceso de selección relacionado con una oferta de empleo. Al parecer, la reclamante informó a la persona que le llamó de las dificultades para acudir a dicho proceso, dado que coincidía con el periodo final del curso.

El 1 de diciembre recibió el escrito de Lanbide al que nos hemos referido, por el que se resuelve suspender el derecho a la RGI por el motivo señalado.

En respuesta a ello, el 3 de diciembre la reclamante interpuso un recurso potestativo de reposición en el que alegaba la ausencia de comunicación formal de la oferta de trabajo desde el ayuntamiento, que se hizo por teléfono, siendo este al parecer el único contacto con esta institución, y que la inasistencia a las prácticas obligatorias del curso de Lanbide le supondría el incumplimiento de la obligación en ese sentido, por lo que tuvo que elegir entre un incumplimiento u otro.

El 7 enero de 2015 el Ararteko dirigió a Lanbide un escrito por el que se le trasladaban ciertas consideraciones respecto de esta cuestión, relacionadas con las dudas planteadas por la reclamante. Concretamente, indicábamos que *"a falta de conocer la información que Lanbide nos pueda proporcionar, consideramos que en el presente caso la reclamante se habría hallado en una situación en la que la suspensión pudo ser inevitable, bien por el rechazo a participar en el proceso de selección, bien por haber dejado unas prácticas de carácter obligatorio (...) nos gustaría que nos diera su opinión acerca de si realmente la reclamante se ha visto en una situación en la que no pudo evitar la suspensión de la RGI, o si existen otros datos que pudieran servir para la mejor comprensión del presente caso"*.





Ante la falta de respuesta, el 20 de febrero se remitió a Lanbide un requerimiento por el que se le recordaba la obligación de las administraciones públicas vascas de atender las peticiones de información del Ararteko en plazo.

Antes de que tuviera entrada la respuesta de Lanbide, el 18 de marzo la reclamante nos informó de la desestimación del recurso interpuesto contra la suspensión por una resolución de Lanbide dictada el 3 de marzo. Dicha resolución desestimatoria se motivaba principalmente en que *"se constata que a D^a. (...) le llamaron el 3 de junio para una oferta de empleo (nº 162014004243) para trabajar, con un contrato temporal de 6 meses, en Vitoria de peón de limpieza por un plan de empleo con el Ayuntamiento de Vitoria. La recurrente estaba haciendo las prácticas de un curso de formación de Lanbide con una duración desde el 26 de mayo hasta el 23 de junio de 2014. D^a (...) rechazó presentarse a la oferta porque estaba muy ocupada en esas fechas con las prácticas del curso. Teniendo en cuenta que las prácticas acababan el 23 de junio y que iban a coincidir unos pocos días con el trabajo, incumple una de las obligaciones de todo perceptor de RGI que es estar disponible para el empleo y rechazar una oferta de empleo adecuada, tal y como recoge el artículo 12.2 del Decreto 147/2010, de 25 de mayo (...)"*.

Asimismo, el 16 de junio la reclamante nos aportó una copia de una resolución de Lanbide de 22 de mayo, correspondiente a un procedimiento de revisión de su expediente de RGI, por la que se decide *"mantener el estado actual de suspensión (...) en base a los siguientes motivos: rechazar participar en el proceso de selección de la oferta (...) (...)Debe esperar un año desde la suspensión de la RGI para volver a solicitarla"*.

Finalmente, el 3 de julio ha tenido entrada la respuesta de Lanbide a nuestra petición de información.

Lanbide no se refiere a las consideraciones trasladadas por el Ararteko en nuestro escrito de petición de información, limitándose a señalar que *"visto el expediente de la persona interesada se ha comprobado que figura el siguiente texto en la tramitación de su expdte.: 'Rechaza participar en el proceso de selección de la oferta (...) (...)-->Lo confirma en las alegaciones.' Según marca la normativa de la RGI, el artículo 50.2 del Decreto 147/2010 establece un año de penalización por rechazo de oferta de empleo. Aunque la solicitante explica las circunstancias de su decisión (estar realizando un curso con prácticas obligatorias), no se considera causa justificada y se procede a la suspensión por 12 meses de la prestación"*.

Por tanto, Lanbide no nos informa acerca de si realmente la reclamante se vio en una situación en la que no pudo evitar la suspensión de la RGI, tal y como le solicitábamos, limitándose a ofrecernos una información ya conocida por el Ararteko.





Consideraciones

Es preciso señalar que la participación en un proceso de selección o aceptar una oferta de empleo es una obligación que, con carácter general, tiene toda persona perteneciente a una unidad de convivencia beneficiaria de la Renta de Garantía de Ingresos, por lo que es nuestra opinión que podrían darse las circunstancias como para considerar que la reclamante hubiera incumplido una obligación como titular de una RGI. El determinar si la justificación ofrecida por la reclamante para no participar en el proceso de selección o rechazar la oferta de empleo es suficiente o no, queda dentro del margen de discrecionalidad de Lanbide.

Sin embargo, consideramos que el proceder de Lanbide en el presente expediente está jalonado por algunas actuaciones que han podido generar cierta confusión tanto a la reclamante como a esta institución, lo que comentaremos a continuación.

1. El artículo 28.1i) de la Ley 18/2008, establece como motivo de extinción de la RGI *"cuando sea de aplicación, rechazar en una ocasión, sin causa justificada, un empleo adecuado según la legislación vigente o una mejora en las condiciones de trabajo que pudiera conllevar un aumento del nivel de ingresos"*.

Por su parte, el artículo 50.2 del Decreto 147/2010 al que se refiere Lanbide en su respuesta a esta institución, establece que *"si se extinguiera la prestación por causas asociadas al incumplimiento de obligaciones o a la comisión de infracciones, la persona titular no tendrá la posibilidad de volver a solicitar la Renta de Garantía de Ingresos, en cualquiera de sus modalidades, por un periodo de un año a contar de la fecha de extinción"*.

Por tanto, la normativa reguladora de la RGI determina que el rechazo de un empleo o de una mejora en sus condiciones implica incurrir en uno de los motivos de extinción de la prestación que conlleva que durante un año no se pueda volver a realizar una nueva solicitud.

Sin embargo, de la información de la que disponemos, no podemos determinar cómo ha sido calificada la actuación de la reclamante por parte de Lanbide. Por otro lado, la actuación de Lanbide que ha conllevado la suspensión del derecho a la prestación de RGI presenta diversas carencias que a continuación analizamos.

2. Así, la primera actuación de Lanbide que obra en el expediente, que es la resolución de 23 de noviembre de 2014, se refiere a una suspensión de la





RGI motivada en *“rechazar participar en el proceso de selección de una oferta de empleo”*.

La segunda, que es la resolución al recurso potestativo de reposición interpuesto por la reclamante, sin embargo hace referencia en su Fundamento Jurídico Tercero a una oferta *para trabajar, con un contrato temporal de 6 meses, en Vitoria de peón de limpieza por un plan de empleo con el Ayuntamiento de Vitoria*; mientras, en los Antecedentes de Hecho de la misma resolución, la referencia se hace al *“no cumplir las obligaciones derivadas de su condición de titular de la Renta de Garantía de Ingresos (...) rechazar participar en el proceso de selección de una oferta de empleo”*. Es decir, el mismo escrito de resolución califica el comportamiento de la reclamante tanto como un rechazo de una oferta de empleo, como una negativa a participar en un proceso de selección de personal, lo que en nuestra opinión son dos cosas bien distintas.

La tercera actuación sería la resolución correspondiente al procedimiento de revisión, por la que se decide *“mantener el estado actual de suspensión (...) en base a los siguientes motivos: rechazar participar en el proceso de selección de la oferta (...) (...). Debe esperar un año desde la suspensión de la RGI para volver a solicitarla”*.

De esta información se desprende que Lanbide se refiere a la suspensión de la RGI, pero aplicando las consecuencias de una extinción por incumplimiento de obligaciones o comisión de infracciones (un año sin poder solicitar de nuevo la prestación, artículos 28.3 de la Ley 18/2008 y 50.3 del Decreto 147/2010), por lo que no es posible determinar cuál ha sido la razón por la que la reclamante ya no percibe la prestación.

Igualmente, en las citadas actuaciones se menciona tanto el rechazo a un empleo (incluso con datos relativos al contenido y duración), como la negativa a participar en un proceso de selección de personal, para referirse a la misma actuación de la reclamante.

Creemos que es importante centrarnos en estos aspectos del expediente, pues son los elementos que han podido generar cierta confusión en el mismo.

3. En ningún momento Lanbide define la incidencia en la RGI de la reclamante como una extinción de la misma, pues siempre se hace referencia a la suspensión del derecho, aunque la normativa que ocasionalmente se mencione sea aquella referida a su extinción.





Como hemos señalado en el primer punto de estas consideraciones, la renuncia a un empleo es motivo de extinción de una RGI, no de suspensión, en virtud del transcrito artículo 28.1i) de la Ley 18/2008.

Sin embargo, todas las resoluciones emitidas por Lanbide en el presente caso se refieren a la suspensión del derecho, tanto la que declara la suspensión inicial, como la relativa al recurso potestativo de reposición confirmando la primera al desestimarla, como finalmente la que declara el mantenimiento de ese estado durante un año.

En su respuesta al Ararteko, Lanbide se refiere al artículo 50.2 del Decreto 147/2010 como el que *establece un año de penalización por rechazo de oferta de empleo*, cuando en realidad, como puede comprobarse por la transcripción del mismo contenida también en el primer punto de estas consideraciones, se refiere a la penalización sin poder solicitar una nueva RGI durante un año tras la extinción de la misma por causas atribuibles a la persona titular (se trata del desarrollo del artículo 28.3 de la Ley 18/2008, mencionado más arriba).

Lanbide se refiere por tanto a este precepto atribuyéndole un contenido que no se corresponde con el real, pues la “penalización” de un año sin poder solicitar de nuevo una RGI se produce tras una extinción como consecuencia del incumplimiento de obligaciones o comisión de infracciones, no por el motivo específico señalado (el artículo 50.2 del Decreto 147/2010 se refiere a la imposibilidad de volver a solicitar una nueva prestación, no ha reanudar una ya existente).

4. Por otro lado, creemos que también existen dudas respecto de cómo ha sido considerada la actuación de la reclamante.

Como ya hemos señalado, el Fundamento Jurídico Tercero de la resolución al recurso se refiere directamente al rechazo a una oferta de empleo, con detalle de su contenido. Este es el único punto del expediente en el que se hace una referencia al rechazo a un empleo; en el resto, y creemos que es importante destacar que esto incluye el Antecedente de Hecho II de la propia resolución al recurso, la referencia se hace al rechazo a la participación en un proceso de selección de personal.

Creemos que no puede valorarse del mismo modo el rechazar una oferta concreta de empleo por un lado y, por otro, la participación en un proceso





de selección, pues en el primer supuesto la posibilidad de trabajar es real e inminente, mientras que en el segundo no lo es.

Lanbide arguye en la resolución al recurso potestativo de reposición que la reclamante *incumple una de las obligaciones de todo perceptor de RGI que es estar disponible para el empleo y rechazar una oferta de empleo adecuada, tal y como recoge el artículo 12.2 del Decreto 147/2010.*

El artículo 12.2 del Decreto 147/2010 establece lo que sigue: *“Las personas titulares de la Renta Básica para la Inclusión y la Protección Social adquirirán además de las obligaciones previstas en el párrafo 1 del presente artículo, las siguientes obligaciones: (...) Mantenerse, tanto la persona titular como las personas miembros de su unidad de convivencia que se encuentren en edad laboral, disponibles para el empleo (...) Esta disponibilidad incorporará también el compromiso de permanecer inscritas ininterrumpidamente como demandantes de empleo (...) de no rechazar un empleo adecuado, de no darse de baja voluntaria, ni definitiva ni temporal del empleo y de no acogerse a una situación de excedencia laboral ni reducción de jornada sin causa extrema justificada”.*

Es cierto que, como se puede comprobar de la transcripción del texto, tanto la obligación de estar disponible para el empleo, como la de no rechazar una oferta de empleo adecuada, se contienen en el mismo precepto. Sin embargo, esto no significa que las consecuencias del incumplimiento de cada una de ellas sean las mismas.

Así, como se ha señalado, el artículo 28.1i) de la Ley 18/2008 prevé la extinción de la RGI si se rechaza un empleo adecuado, mientras que el 26.1b) de la misma ley prevé la suspensión del derecho: *“(...) cuando sea de aplicación, no estar disponible para el empleo (...)”.*

5. La notificación realizada por parte del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz no reúne las condiciones exigidas por el artículo 59.1 de la Ley 30/1992, que dice así: *“Las notificaciones se practicarán por cualquier medio que permita tener constancia de la recepción por el interesado o su representante, así como de la fecha, la identidad y el contenido del acto notificado. La acreditación de la notificación efectuada se incorporará al expediente”.*

La única constancia en el expediente, al menos a la luz de la información con la que contamos, sería el hecho de que la llamada se produjo. Más allá





de este dato, la comunicación no reúne los componentes mencionados en el citado precepto.

Ello impide conocer, entre otros elementos esenciales del presente caso, cuál era el contenido específico de la propuesta realizada desde el ayuntamiento (es decir, si se trataba de un empleo cierto o de la participación en un proceso de selección), en qué términos se produjo el rechazo de la propuesta o si se informó a la reclamante de las consecuencias que el rechazo pudiera tener.

A ello habría que añadir un elemento que habría de tenerse en cuenta, como es el hecho de que la reclamante sea extranjera, por lo que desconocemos hasta qué punto fue capaz de entender el contenido de lo que se le propuso por teléfono, así como las consecuencias del rechazo de la propuesta a las que aludimos.

6. Finalmente, nos gustaría asimismo subrayar un aspecto del caso al que nos hemos referido a lo largo de la presente resolución, es decir, el hecho de que según la normativa mencionada, el rechazo a un empleo no implique la extinción del derecho con carácter general, sino que para ello se han de dar determinadas condiciones, en concreto, que el empleo sea adecuado y que el rechazo se produzca sin causa justificada.

La reclamante afirma que el motivo por el que rechazó la propuesta realizada por teléfono desde el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, fue el realizar unas prácticas finales obligatorias de un curso de Lanbide. Como hemos mencionado en el encabezamiento de estas consideraciones, entendemos que Lanbide tiene un margen de discrecionalidad para determinar si esta puede ser una de las causas a las que se refiere el artículo 12.2 del Decreto 147/2010.

Pero asimismo entendemos que, dado que las alegaciones presentadas por la reclamante se referían también a esta cuestión, Lanbide tendría que haberle informado de las razones por las que su participación en unas prácticas obligatorias de Lanbide no se consideró como la causa justificada a la que alude el artículo 12.2 del Decreto 147/2010.

Desconocemos hasta qué punto, bien Lanbide, bien el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz en la conversación telefónica tenida con la reclamante, le informaron de las consecuencias de su actuación. Se trataba de una información que iba a tener efectos muy graves en los intereses de la reclamante, por lo que el





contenido de la propuesta debería haber constado expresamente. Asimismo, no queda constancia de si se le informó de los efectos que conllevaría la no participación en el proceso de selección (o su rechazo a un empleo).

En todo caso, creemos que precisamente la indefinición de la actuación de la reclamante por parte de Lanbide, que la califica bien como rechazo a participar en un proceso de selección, bien como rechazo de una oferta de empleo vigente, ha hecho difícil que se le pudiera advertir de las consecuencias que dicha actuación podría tener, pues dependiendo de una calificación u otra estas habrían sido bien distintas.

Como hemos mencionado la comunicación de la existencia de un proceso de selección u oferta de trabajo se hizo telefónicamente, por lo que no consta qué información fue trasladada a la reclamante, ni cómo se produjo dicho traslado.

Lanbide no ha aclarado estos extremos en ninguno de los escritos dirigidos al Ararteko en respuesta a sus peticiones de información.

En opinión del Ararteko, la manera en la que ha informado a la reclamante sobre la posibilidad de participación en un proceso de selección (o sobre la oferta de empleo) no cumple las garantías necesarias para que pueda tener efectos en el derecho a la prestación de RGI. Una llamada de teléfono cuyo contenido no conste expresamente no reúne las garantías suficientes.

Por todo ello, de conformidad con lo preceptuado en el art. 11.b) de la Ley 3/1985, de 27 de febrero, por la que se crea y regula esta institución, se eleva la siguiente

RECOMENDACIÓN

Que deje sin efectos la suspensión del derecho a la RGI por incumplimiento de las formalidades y garantías básicas a cumplir en cualquier actuación administrativa.

