



**Resolución 2021R-170-20 del Ararteko, de 5 de octubre de 2021, por la que recomienda al Departamento de Trabajo y Empleo, que revise una resolución de extinción de la prestación de renta de garantía de ingresos por no concurrir las garantías formales mínimas que acrediten la realidad del rechazo a una oferta de empleo.**

### Antecedentes

1. Se admitió a trámite una queja presentada ante esta institución por un ciudadano, en la que solicitaba la intervención del Ararteko con motivo de la extinción por Lanbide de la prestación de renta de garantía de ingresos (RGI) de la que era titular.

El interesado, divorciado, forma una UC unipersonal y abona una pensión de alimentos a favor de sus dos hijas, careciendo de otros ingresos distintos de la RGI.

Según su relato, en el mes de septiembre de 2019 recibió una llamada telefónica de una empresa colaboradora de Lanbide para concertar una entrevista de trabajo, consistente en captar donantes para una campaña de lucha contra el cáncer.

A pesar de que su profesión es la de pintor, el reclamante afirma que manifestó no tener ningún inconveniente en acudir a la entrevista, preguntando por la dirección a la que debía acudir, pero que la persona que realizó la llamada le informó de que no era necesario.

Ello no obstante, mediante resolución fechada el 22 de octubre de 2019, Lanbide acordó la extinción de su derecho, basada en "Haber rechazado cualquier miembro de la unidad de convivencia, sin causa justificada, un empleo adecuado o una mejora en las condiciones de trabajo que pudiera conllevar un aumento del nivel de Ingresos."

Contra la resolución de extinción el interesado interpuso el oportuno recurso potestativo de reposición, que en el momento de formalizar su queja aún no había sido resuelto.

2. El Ararteko dirigió una petición de información a Lanbide, en la que se solicitaba información sobre los hechos anteriores y trasladaba ciertas consideraciones que para no resultar reiterativos se reproducen en el apartado correspondiente de esta recomendación.

En la respuesta remitida por el director general de Lanbide se señalaba que:

*"El informe sobre los resultados de las candidaturas de la oferta con número de referencia XXXX expresa con claridad que el motivo de no*





*seleccionar a don XXX se debió a que se produjo un rechazo voluntario del puesto de trabajo. Dicho informe ha sido considerado elemento probatorio suficiente de la existencia del supuesto de la extinción de la Renta de Garantía de Ingresos recogido en el artículo 28.1.i de la Ley 18/2008 para la Garantía de Ingresos y para la Inclusión Social. Por ello, se procedió a dictar en fecha 22 de octubre de 2019, dentro del procedimiento de revisión con número XXXX, la resolución mediante la que se extingue el derecho a la prestación de Renta de Garantía de Ingresos recogida dentro del expediente con número XXXXX. En dicho expediente se analizó debidamente si existía causa extrema que justificase dicho hecho o si el empleo era inadecuado para el interesado.*

*Los servicios de Orientación Laboral de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo no emitieron informe en ninguno de los dos sentidos. Ha de aclararse también que, en este caso como en muchos otros, la propuesta de oferta laboral no procede de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, que es un mero intermediario de la misma, sino de una tercera entidad, que es la que efectúa el proceso de selección. Dicha entidad realiza el procedimiento de selección y sus comunicaciones como entiende oportuno, superando las competencias de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo imponer a esta entidad, que puede estar sometida al derecho privado, los medios de notificación que establecen los artículos 40 y siguientes de la Ley 39/2015 del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.*

*Por otro lado, ha de indicarse que en este caso la comunicación fue exitosa, puesto que tal y como consta en las alegaciones que el propio interesado realizó en el expediente, este tenía perfecto conocimiento del contenido de dicha oferta de trabajo.”*

### Consideraciones

1. Si bien la normativa reguladora de la RGI determina que el rechazo de un empleo adecuado o de una mejora en sus condiciones por parte de las personas perceptoras de la RGI/PCV implica incurrir en uno de los motivos de extinción de la prestación (que conlleva que durante un año no se pueda formular una nueva solicitud en virtud del art. 28.3 de la Ley 18/2008, de 23 de diciembre). Sin embargo, la manera en la que se está aplicando dicha previsión legal, en opinión del Ararteko, no reúne las garantías suficientes.

El artículo 40.1 de la Ley 39/2015<sup>1</sup>, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (LPAC) referido a los actos administrativos que deben ser notificados y los efectos que produce dicha notificación establece que: “1. El órgano que dicte las resoluciones y

<sup>1</sup> <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-10565&p=20210710&tn=1#a40>



*actos administrativos los notificará a los interesados cuyos derechos e intereses sean afectados por aquéllos, en los términos previstos en los artículos siguientes.”*

Y el 41.1 de la misma norma exige que: *“Con independencia del medio utilizado, las notificaciones serán válidas siempre que permitan tener constancia de su envío o puesta a disposición, de la recepción o acceso por el interesado o su representante, de sus fechas y horas, del contenido íntegro, y de la identidad fidedigna del remitente y destinatario de la misma. La acreditación de la notificación efectuada se incorporará al expediente.”*

Tal como señala igualmente la doctrina del Tribunal Constitucional<sup>2</sup>, la notificación cumple la función de dar noticia del acto o resolución a sus destinatarios, al objeto de que estos puedan adoptar la conducta que consideren conveniente para la defensa de sus derechos e intereses y, por ello, constituye un elemento esencial del núcleo de la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE).<sup>3</sup>

En opinión del Ararteko el acto en sí de propuesta de participación en un proceso de selección para cubrir una oferta de empleo, es un acto cualificado, que puede dar lugar a la extinción de un derecho subjetivo y que tiene por tanto efectos jurídicos sobre la esfera de los derechos e intereses de las personas.

Es decir, estamos ante un acto que decide el procedimiento de manera indirecta y que, según la manera en la que se realice, puede producir indefensión a la persona interesada (proscrita por el ordenamiento jurídico en base a la previsión establecida en el art. 24 de la CE). Una indefensión que, por otro lado, se puede agudizar en razón del colectivo que es titular de dichas prestaciones, en su mayoría personas en situación de exclusión social, vulnerables y que en ocasiones no dominan las lenguas cooficiales de Euskadi.

En este sentido, es importante señalar que Lanbide, como organismo responsable del proceso, puede exigir a la entidad colaboradora el cumplimiento de las mencionadas garantías procedimentales, con independencia de que su naturaleza sea privada, al ser razonables y adecuadas a la función de intermediación que realizan.

Es lo que la doctrina administrativista<sup>4</sup> denomina “extensión adaptativa o sustitutiva del Derecho administrativo”, que es *“la que se proyecta sobre*

<sup>2</sup> STC 155/1989, de 5 de octubre, FJ 2; STC 59/1998, de 16 de marzo, FJ 3; STC 221/2003, de 15 de diciembre FJ 4; STC 55/2003, de 24 de marzo, FJ 2.

<sup>3</sup> “1. Todas las personas tienen derecho a obtener la tutela efectiva de los jueces y tribunales en el ejercicio de sus derechos e intereses legítimos, sin que, en ningún caso, pueda producirse indefensión.”

<sup>4</sup> LA EXTENSIÓN DEL DERECHO ADMINISTRATIVO Y SU PROYECCIÓN CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVA. Rafael Caballero, Catedrático de Derecho Administrativo Universidad Complutense de Madrid. Revista de Derecho Público: Teoría y Método-Marcial Pons Ediciones Jurídicas y Sociales-Vol. 4 | 2021 pp. 7-65 Madrid, 2021.



*sujetos y entidades verdaderamente privados, pero que por razón de sus funciones se colocan respecto de terceros en una posición semejante a la de una autoridad pública, con poderes de decisión unilateral. El hecho de tratarse del ejercicio privado de funciones públicas no debería impedir la necesaria aplicación de ciertas reglas jurídico-públicas de garantía (por tanto, de un Derecho administrativo extendido, también en cuanto a la revisión en derecho de las decisiones), especialmente respecto al sujeto pasivo de su actuación.”*

En el presente expediente de queja el reclamante admite que recibió la llamada telefónica de la empresa colaboradora que gestionó la oferta de empleo, pero niega tajantemente que rechazara la misma, y no es posible conocer el contenido exacto de la conversación mantenida, dado que no se ha recogido de manera formal, a pesar de tener un efecto decisivo sobre el mantenimiento o pérdida de un derecho subjetivo como es la RGI.

Por otro lado, el personal de la empresa colaboradora no tiene la condición de funcionario público, por lo que en el presente expediente no se analiza el contenido de la conversación mantenida, al no disponerse del mismo, sino la adecuación al ordenamiento jurídico del procedimiento seguido para la extinción de un derecho.

2. Entre los expedientes que esta institución ha tramitado con causa en hechos similares al aquí expuesto, cabe destacar la actuación de oficio nº 1941/2018/QC<sup>5</sup>, iniciada a partir del análisis de las quejas que se habían recibido. En dicha actuación, el Ararteko puso de relieve algunas consideraciones sobre el procedimiento de extinción de la RGI y la PCV, motivada por no aceptar la participación en procesos de selección de personal para la cobertura de un puesto de trabajo o bien por rechazar un empleo, en los casos en los que la comunicación se realiza telefónicamente, y que culminó con la formulación de la siguiente Recomendación:

*“Que Lanbide notifique de una manera garantista la obligación de participar en el proceso de selección o, en su caso, el contenido de la oferta de trabajo y las condiciones laborales que se ofrecen, e informe sobre las consecuencias que implica para el disfrute del derecho a la renta de garantía de ingresos el hecho de no participar en el proceso de selección o el rechazo al empleo, si no concurren razones justificativas.*

*Que se refleje en el expediente de manera fehaciente la información trasladada al titular de la renta de garantía de ingresos y a las personas miembros de la unidad de convivencia y los intentos de notificación, así como las razones alegadas por las personas interesadas para rechazar el empleo o la participación en el proceso de selección.”*

---

<sup>5</sup> [https://www.ararteko.eus/RecursosWeb/DOCUMENTOS/1/0\\_4954\\_3.pdf](https://www.ararteko.eus/RecursosWeb/DOCUMENTOS/1/0_4954_3.pdf)



Ya con anterioridad y especialmente en las Recomendaciones 40ª y 41ª del *Informe-Diagnóstico con propuestas de mejora sobre la gestión de las prestaciones de Renta de Garantía de Ingresos y Prestación Complementaria de Vivienda por Lanbide*<sup>6</sup>, elaborado en el año 2017, esta institución había recomendado a Lanbide:

*“40ª. Que Lanbide notifique de una manera garantista el proceso de selección y el contenido de la oferta de trabajo y las condiciones laborales que se ofrecen, así como las consecuencias que implica en el derecho a la prestación de RGI la no participación en el proceso de selección o el rechazo al empleo si no concurren razones justificativas para ello.”*

*41ª. Que se refleje en el expediente la información realizada y los intentos de notificación, así como los motivos por los que se señala que se rechaza el empleo o la participación en el proceso de selección.”*

Lamentablemente, Lanbide nunca respondió a la petición de información realizada en el transcurso del expediente de oficio 1941/2018/QC, ni a la recomendación formulada al culminar su tramitación, por lo que se procedió al cierre del expediente entendiéndose que la recomendación no fue aceptada.

3. En el presente caso el interesado niega que la comunicación de la oferta de empleo se realizara por un medio que dejara constancia de cuál fue el contenido exacto de la conversación mantenida, y niega tajantemente que rechazara participar en la entrevista de selección de personal, lo que supone cuestionar la información plasmada por la entidad colaboradora que realizó la oferta.

Esta afirmación se suma al hecho, confirmado tras la lectura del informe remitido por el director general de Lanbide, de que siguen sin establecerse las garantías mínimas propuestas por esta institución en las recomendaciones citadas anteriormente, tales como si en dicha llamada telefónica se identificó la persona y entidad que la realizaba (Lanbide u otra entidad subcontratada); si se trataba de una persona funcionaria, cuya declaración goza de una presunción de veracidad, o de una persona empleada de la entidad subcontratada; el contenido exacto de la conversación mantenida; la voluntad expresada por la persona a la que se llamaba, y si se le previno e informó de las consecuencias derivadas de un rechazo a la participación en el proceso de selección.

Dichas garantías constituirían un elemento de prueba objetivo y definitivo en supuestos como el presente, en el que por un lado la empresa ofertante, colaboradora de Lanbide, se limita a plasmar en el informe del correspondiente proceso de selección, de forma genérica, el “rechazo voluntario” de una

---

<sup>6</sup> [https://www.ararteko.eus/RecursosWeb/DOCUMENTOS/1/0\\_4199\\_3.pdf](https://www.ararteko.eus/RecursosWeb/DOCUMENTOS/1/0_4199_3.pdf)



persona titular de prestaciones, y al mismo tiempo ésta niega que tal rechazo se haya producido.

En el mismo escrito remitido por el director general de Lanbide, se admite expresamente que tampoco los servicios de Orientación Laboral de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo emitieron informe alguno sobre si existía causa extrema que justificase el supuesto rechazo o si el empleo era inadecuado para el interesado.

En conclusión cabe decir que, en la medida en que el supuesto rechazo a una oferta de trabajo formulada vía telefónica, ya sea por Lanbide o por una entidad colaboradora de este organismo, constituye a la postre la motivación principal en la que se basan las resoluciones de extinción del derecho subjetivo a la RGI/PCV, la forma en la que se practique tal comunicación se convierte en un elemento esencial del expediente administrativo, lo que exige a su vez la adopción de unas mínimas garantías formales, en evitación de que se genere indefensión a las personas interesadas. En el presente expediente, a juicio de esta institución, no se han observado tales garantías.

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

### **RECOMENDACIÓN**

El Ararteko recomienda al Departamento de Trabajo y Empleo del Gobierno Vasco que en el presente caso, y en atención a las anteriores consideraciones, revise la resolución de extinción de la prestación de renta de garantía de ingresos del promotor de la queja, basada en el supuesto rechazo a una oferta de empleo, en la medida en que su comunicación no reunía las garantías formales mínimas que permitieran conocer su contenido y alcance, con los efectos económicos derivados de ello.

