

"Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos (...)" Art. 1 de la Declaración Universal de los DD HH  
"Tots els éssers humans naixen lliures i iguals en dignitat i drets (...)" Art. 1 de la Declaració Universal dels DD HH

**Queja** 2404268  
**Materia** Empleo  
**Asunto** Empleo público: procedimientos de acceso al empleo público

## RESOLUCIÓN DE CONSIDERACIONES A LA ADMINISTRACIÓN

### 1 Tramitación de la queja

El 13/11/2024 registramos un escrito que identificamos con el número de queja 2404268. La persona interesada presentaba una queja por falta de respuesta a la solicitud de acceso a documentación obrante en el expediente del proceso selectivo de acceso a la categoría de Cabo de Bomberos convocado por el Consorcio Provincial de Bomberos de Castellón.

En su escrito de queja la persona interesada señalaba que el 18/07/2024 había interpuesto recurso de alzada frente a los resultados de la prueba psicotécnica, solicitando en ese recurso el acceso a determinada documentación obrante en el expediente. Añadía que, si bien el recurso de alzada había sido resuelto de forma expresa el 17/10/2024, la Administración no se había pronunciado sobre la solicitud de acceso a documentos.

Por ello, el 14/11/2024 solicitamos al Consorcio Provincial de Bomberos de Castellón que, en el plazo de un mes, nos enviara un informe sobre este asunto. Esta solicitud fue notificada el 15/11/2024, sin que dentro del indicado plazo se haya recibido en esta institución el informe solicitado.

La falta de aportación del informe nos impide contrastar las alegaciones realizadas por la persona promotora de la queja que, por tal motivo, habrán de tenerse por ciertas.

### 2 Conclusiones de la investigación

La actuación investigada se concreta en la falta de respuesta a la solicitud de acceso a documentos obrante en el expediente del proceso selectivo de acceso al empleo público en el que participa el interesado como aspirante. Esta solicitud se realizó en el escrito de recurso de alzada interpuesto frente a los resultados de una de las pruebas selectivas, y si bien el recurso de alzada fue resuelto de forma expresa y dentro del plazo normativamente previsto, la Administración ha guardado silencio en relación a la solicitud de acceso a documentos.

Hay que destacar que los aspirantes en los procesos selectivos de acceso al empleo público ostentan la condición de interesados, y en tal condición el artículo 53.1.a) de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (LPACAP), les reconoce el derecho a acceder y a obtener copia de los documentos contenidos en los citados procedimientos.

Este derecho de acceso a documentos obrantes en este tipo de procedimientos conecta indisolublemente con el principio de transparencia que se predica en el ámbito del acceso al empleo

público conforme señala el artículo 55.2.b) del Texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado mediante Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre (TREBEP). Además, es un elemento clave y decisivo para el recto ejercicio del derecho de defensa del aspirante, a fin de que pueda combatir de forma real y efectiva las decisiones adoptadas por la Administración de que se trate.

La transparencia en la selección permite comprobar el respeto a los principios constitucionales que rigen en el acceso al empleo público y que se contienen en el artículo 23 de la Constitución. El mérito y la capacidad han de ser objeto de un tratamiento igual para todos los aspirantes; además, todas las actuaciones que realicen los órganos de selección y la Administración convocante de las plazas y/o puestos han de ser de público conocimiento. Es por ello que la transparencia, como principio rector en esta materia, es transversal a todo el procedimiento y a todas las actuaciones que se realicen en su seno.

Es importante considerar los documentos solicitados por la persona aspirante, relativos en su mayoría a los ejercicios realizados por otros aspirantes con sus correcciones. Sobre este extremo, en la resolución del recurso de alzada interpuesto se exponen los argumentos por los que la Administración considera que no procede la entrega, razonando la denegación con apoyo en el carácter clínico de los datos resultantes de las pruebas psicotécnicas. Por tanto, sobre esta concreta petición el interesado ha obtenido respuesta congruente y motivada, con expresión de los recursos procedentes.

Sin embargo, la Administración no se pronuncia expresamente sobre otros documentos solicitados, tales como las actas de las reuniones del órgano técnico de selección ni sobre el nombramiento del asesor del mismo, encargado de preparar y corregir la prueba psicotécnica. No se ofrece ninguna justificación sobre el hecho de que se responda sobre el acceso a las pruebas de otros aspirantes y no sobre el resto de cuestiones planteadas, lo que hace que podamos calificar de incompleta la respuesta ofrecida por la Administración.

Tras la investigación que hemos llevado a cabo, concluimos que se han vulnerado los derechos de la persona titular. En concreto:

- Su derecho a obtener una respuesta del órgano competente, completa, congruente, motivada, con indicación de los recursos que puedan interponerse y dentro de un plazo razonable, en relación a la solicitud de acceso a documentos obrantes en el expediente del procedimiento selectivo en el que participa como aspirante.
- Con ello, se ha vulnerado su derecho a la buena administración plasmado en el artículo 9 del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana y en el artículo 41 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

La buena administración constituye uno de los principios rectores de la actuación administrativa y debe estar presente de forma transversal en todos los ámbitos y sectores de actividad, sin que quede limitado al ámbito de las decisiones regladas. Constituye, además, un derecho de los ciudadanos que ha de poder ejercitarse de forma real y efectiva, y como tal derecho, puede y debe ser reclamado de los poderes públicos competentes y es merecedor de protección. También la buena administración supone un correlativo deber para las Administraciones cuando actúan a través de

sus representantes y empleados públicos, a los que cabe exigir responsabilidad por la tramitación y despacho de los asuntos cuya gestión tienen encomendada (artículos 20 y 21 de la LPACAP).

Como señala el Tribunal Supremo, Sala de lo Contencioso-administrativo, Sección 2ª, en sentencia n.º 196/2019, de 19 de febrero (recurso 128/2016) reiterada posteriormente en muchas ocasiones y acogida por el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana (por ejemplo, en sentencia n.º 629/2023, de 29 de noviembre, de la Sala de lo Contencioso-administrativo, Sección 4ª, recurso 165/2021):

Ya en otras ocasiones hemos hecho referencia al principio de buena administración, principio implícito en la Constitución, arts. 9.3 y 103, proyectado en numerosos pronunciamientos jurisprudenciales y positivizado, actualmente, en nuestro Derecho común, art. 3.1.e) de la Ley 40/2015; principio que impone a la Administración una conducta lo suficientemente diligente como para evitar definitivamente las posibles disfunciones derivada de su actuación, sin que baste la mera observancia estricta de procedimientos y trámites, sino que más allá reclama la plena efectividad de garantías y derechos reconocidos legal y constitucionalmente

Este derecho/deber a la buena administración posee una doble proyección: hacia el exterior, que se manifiesta principalmente en la relación que mantiene la Administración con los ciudadanos en el ejercicio de las competencias que el ordenamiento jurídico le atribuye; y hacia el interior, tanto en la relación que mantiene la Administración con los miembros que integran sus instituciones y órganos de gobierno como la que mantiene con los empleados públicos a su servicio. Pero en ambos casos, se proyecte el derecho hacia el exterior o hacia el interior, para su plena efectividad resulta imprescindible la actividad material que a diario despliegan los empleados públicos pues, tal y como señalaba la exposición de motivos del Estatuto Básico del Empleado Público de 2007, «Las Administraciones y entidades públicas de todo tipo deben contar con los factores organizativos que les permitan satisfacer el derecho de los ciudadanos a una buena administración, que se va consolidando en el espacio europeo, y contribuir al desarrollo económico y social. Entre esos factores el más importante es, sin duda, el personal al servicio de la Administración.» Con ello, a través de la buena administración se consigue la puesta en valor del trabajo que a diario realizan los empleados públicos.

Si bien es clara la proyección exterior del principio de buena administración, no menos debe serlo la proyección hacia el interior de las propias organizaciones. Sin duda, la exigencia a los empleados públicos de altos estándares de calidad y compromiso en el desarrollo ordinario de sus funciones y competencias a favor de la ciudadanía debe ser paralela a esa misma exigencia y compromiso por parte de las Administraciones e instituciones en las que prestan servicio tales empleados. En este punto, en la proyección hacia el interior que tiene el derecho a la buena administración, es obvio que también en el marco de la relación de empleo público rigen con plenitud todos los principios que disciplinan la actuación administrativa. Tengamos presente, al respecto, que la convocatoria de las plazas se canaliza a través de los turnos de promoción interna y de movilidad, en los que los aspirantes ya reúnen la condición de empleados públicos.

En segundo lugar, y consecuencia de lo anterior, cabe recordar que el artículo 14 del TREBEP reconoce un haz de derechos a los empleados públicos, incluyendo, además de los propios y relativos a la relación de empleo, también los demás derechos reconocidos por el ordenamiento jurídico, lo que nos conduce al artículo 21 de la LPACAP. Este precepto establece la obligación de

la Administración de dictar resolución expresa y a notificarla en todos los procedimientos cualquiera que sea su forma de iniciación, resolución que habrá de dictarse dentro del plazo máximo que fije la correspondiente normativa reguladora y, en su defecto, en el plazo máximo de tres meses. Junto a él, el artículo 29 de la LPACAP establece de forma expresa la sujeción de la actividad administrativa a los plazos y términos normativamente previstos, obligación que recae tanto sobre las autoridades y personal al servicio de las Administraciones Públicas como también sobre los interesados en los procedimientos administrativos.

En la órbita del empleo público el derecho a la buena administración es predicable también en el desarrollo de los procedimientos de acceso a través de los cuales los ciudadanos pueden adquirir la condición de empleado público o promocionar profesionalmente. Junto a los principios constitucionales que rigen en esta materia (igualdad, mérito, capacidad y publicidad, arts. 23.2 y 103.3 de la Constitución), el artículo 55.2 del TREBEP proclama el respeto a los principios de transparencia, imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección, independencia y discrecionalidad técnica en su actuación, adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar y agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección.

Centrándonos en la transparencia, la misma es predicable de todas las actuaciones del proceso selectivo en la consideración de que el adecuado conocimiento del discurrir de sus diferentes fases y de las decisiones que en las mismas se adoptan permite su control por los órganos competentes y, especialmente, por los participantes en la selección, los cuales, como aspirantes a la condición de empleado público, han de disponer de toda la información que posibilite, de forma eficaz y efectiva, el ejercicio de los derechos que el ordenamiento jurídico les reconoce. La transparencia queda unida, de este modo, al principio de publicidad y al deber de motivar las actuaciones de la Administración y de los órganos de selección, dando a conocer los razonamientos que justifican sus actuaciones. La transparencia además coadyuva al tratamiento igualitario de los aspirantes en tanto que refuerza las garantías de imparcialidad propias de este tipo de procedimientos.

Es importante destacar que el principio de buena administración pivota sobre el resto de los principios que disciplinan la actividad administrativa y, como tiene señalada la jurisprudencia, el principio de buena administración no se detiene en la mera observancia estricta de procedimiento y trámites, sino que más allá reclama la plena efectividad de garantías y derechos reconocidos legal y constitucionalmente (STS de 17/04/2017, rec. 785/2016).

En el caso concreto, la persona promotora de la queja solicita el acceso a diversa documentación del proceso selectivo, y si bien recibe respuesta motivada sobre algunos de estos documentos interesados (fundamentalmente en lo que afecta a los ejercicios de otros aspirantes y el deber de salvaguarda de datos clínicos), esta respuesta es parcial toda vez que la Administración guarda silencio sobre el resto de documentos, entre los que se incluyen las actas del órgano de selección y el nombramiento del asesor encargado de la prueba psicotécnica.

Por otro lado, como antes señalamos, el Consorcio Provincial de Bomberos de Castellón no nos ha aportado el informe que le solicitamos. Al respecto resulta necesario recordar el contenido del artículo 37 de la Ley 2/2021, de 6 de marzo, del Síndic de Greuges, que dispone la obligación de los sujetos cuyas actuaciones o inactividades puedan ser objeto de nuestra investigación de facilitar el acceso a los expedientes, los datos, los informes y cuanta documentación les sea solicitada,

entregando incluso copia de esa documentación si les fuera requerida para el esclarecimiento de los hechos sobre los que se esté indagando en el marco de un procedimiento determinado, con las únicas limitaciones que establezca la ley.

### 3 Consideraciones a la Administración

Por todo ello, formulamos las siguientes consideraciones:

#### **AL CONSORCIO PROVINCIAL DE BOMBEROS DE CASTELLÓN:**

1. **RECORDAMOS EL DEBER LEGAL** de colaborar con el Síndic de Greuges, facilitando la información solicitada y contestando a las recomendaciones, sugerencias o recordatorios de deberes legales efectuados.
2. **RECORDAMOS EL DEBER LEGAL** de dar respuesta a las solicitudes de acceso a los documentos obrantes en los expedientes de los procedimientos en los que los ciudadanos ostenten la condición de interesados. Este acceso es permanente, debiendo ser satisfecho en todo momento.
3. **ADVERTIMOS** que, dado el tiempo transcurrido, de forma inmediata –y en todo caso en el plazo de 10 días– se dicte resolución por el órgano competente que dé respuesta completa, congruente y motivada, con expresión de los recursos que puedan interponerse, en relación al acceso a los documentos obrantes en el expediente del procedimiento selectivo en que participa el interesado, en aquellos extremos que no hayan sido tratados en la resolución de 17/10/2024 desestimatoria del recurso de alzada.

Según la ley que regula esta institución, las Administraciones a las que van dirigidas nuestras consideraciones están obligadas a enviarnos, en el plazo máximo de un mes, un informe donde manifiesten si aceptan estas consideraciones. Si las aceptan, deberán indicar las medidas que van a adoptar para cumplirlas. Si no las aceptan, deberán justificar su respuesta.

Finalmente, esta Resolución se notificará a todas las partes y se publicará en [www.elsindic.com/actuaciones](http://www.elsindic.com/actuaciones).

#### **Aviso plazos DANA 2024**

Las entidades locales y las personas directamente afectadas por la DANA tienen suspendido el cumplimiento de los plazos con el Síndic hasta el 06/01/2025. Más detalles en la [resolución del Síndic de 06/11/2024](#), la [resolución del Síndic de 21/11/2024](#) y en [www.elsindic.com](http://www.elsindic.com).

Ángel Luna González  
Síndic de Greuges de la Comunitat Valenciana