

"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 2500889
Materia Empleo
Asunto Empleo público: proceso selectivo de acceso al empleo público y acceso a los documentos

RESOLUCIÓN DE CONSIDERACIONES A LA ADMINISTRACIÓN

1 Tramitación de la queja

El 27/02/2025 registramos un escrito que identificamos con el número de queja 2500889. La persona interesada presentaba una queja por la actuación desplegada por el Ayuntamiento de Castellón de la Plana en el procedimiento selectivo de acceso al empleo público mediante promoción interna en plazas de cabo del SPEIS mediante el sistema de concurso (estabilización de empleo temporal). Las bases se publicaron en el Boletín Oficial de la Provincia de Castellón n.º 152, de 20/12/2022

En su escrito el interesado manifestaba que había concurrido como aspirante al proceso selectivo y que, tras la celebración de la prueba psicotécnica, el 17/12/2024 cuestionó la designación de la persona asesora de la prueba y solicitó diversa documentación al Ayuntamiento, sin haber obtenido respuesta.

Refería además que acudió a la revisión de su ejercicio y en ese acto se le mostraron los percentiles que era necesario alcanzar para tener por superada la primera parte de la prueba, percentiles éstos que indicaba el interesado que no fueron publicados con anterioridad a la realización del ejercicio.

Además, el interesado indicaba que en el acto de revisión del ejercicio se le informó por el órgano de selección que recibiría respuesta individualizada por escrito, lo que tampoco recibió.

Por ello, el 12/03/2025 solicitamos al Ayuntamiento de Castellón de la Plana que, en el plazo de un mes, nos enviara un informe sobre este asunto.

La solicitud de informe fue notificada al Ayuntamiento el 13/03/2025, sin que dentro del plazo otorgado se haya recibido en esta institución el informe solicitado.

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

2 Conclusiones de la investigación

Las actuaciones administrativas investigadas se concretan en la falta de respuesta del Ayuntamiento de Castellón a la recusación de asesor y solicitud de acceso a documentos presentada por la persona promotora de la queja el 17/12/2024 y a las alegaciones realizadas durante la revisión de su ejercicio del proceso selectivo, así como a la falta de publicación de los percentiles necesarios para superar la prueba psicotécnica con carácter previo a su realización.

En relación al escrito presentado el 17/12/2024, a través del mismo el interesado planteaba la recusación de la persona designada para asesorar el órgano de selección al tiempo que solicitaba diversa documentación obrante en el procedimiento selectivo. Concretamente interesaba el acceso a:

- Todos los exámenes y todas las pruebas del ejercicio de la oposición (prueba actitudinal) incluyendo el de todos los opositores y tantos los enunciados como las hojas; cuestionarios de respuestas y justificantes que acrediten la titularidad de los opositores.
- En caso de existir, hojas y escritos de incidencias de la prueba psicotécnica;
- La plantilla de corrección de los ejercicios que conforman el psicotécnico,
- El acta de corrección de todos los ejercicios psicotécnicos. Acta a la que el órgano técnico de selección estaba obligado a levantar de acuerdo con el art. 30 del DECRETO 163/2019 del Consell.

En cuanto a la recusación del asesor del órgano técnico de selección, el interesado en su escrito exponía la existencia de litigio pendiente con el mismo por su actuación en otro proceso selectivo. Añadía que desconocía que esta persona también iba a actuar como asesor en el proceso selectivo que nos ocupa, y que de haberlo conocido le habría recusado.

Señala el interesado que este escrito no ha obtenido respuesta, lo que le ha impedido tener acceso a la documentación interesada y a obtener un pronunciamiento del Ayuntamiento de Castellón de la Plana acerca de la idoneidad del asesor para intervenir en la selección de personal.

No debiendo valorar esta institución si verdaderamente concurre o no una causa de abstención/recusación ni si su planteamiento se ha realizado en tiempo y de forma ajustada a derecho, sí nos compete valorar la falta de respuesta de la Administración.

Los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público (LRJSP), regulan la abstención y recusación de las autoridades y el personal al servicio de las Administraciones Públicas en los que concurren determinadas causas. Dispone el artículo 24 de la LRJSP que la recusación podrá plantearse en cualquier momento de la tramitación del procedimiento, mediante escrito en el que se expresará la causa en la que se funde. Al día siguiente el recusado puede aceptar o no la causa enfrentada; en el primer caso, se nombrará un sustituto de forma inmediata; en el segundo caso, el superior resolverá en el plazo de 3 días, sin que frente a lo que se decida quepa recurso y sin perjuicio de reproducir su planteamiento a través de recurso frente a la resolución que ponga fin al procedimiento.

Del precepto se desprende que el plazo para tramitar y resolver un incidente de recusación es muy breve, sin duda para no distorsionar la dinámica del procedimiento administrativo.

Sin embargo, en el presente caso el interesado señala que no ha obtenido ninguna respuesta.

Por otro lado, en cuanto al acceso a los documentos que forman parte del procedimiento de selección de personal, la persona promotora de la queja, por ser aspirante a una de las plazas convocadas, ostenta de forma indudable la condición de interesado. En base a 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) le reconoce el derecho a acceder y obtener copia de los documentos obrantes en los procedimientos administrativos.

Abundando en lo anterior, uno de los principios constitucionales que rige el acceso al empleo público es el de publicidad, que debe unirse de forma indisoluble al de transparencia reconocido en el artículo 55.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre (TREBEP).

La transparencia 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, también 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.

La jurisprudencia confirma el derecho de los interesados a comparar sus ejercicios con los de otros aspirantes. Así, el Tribunal Supremo en sentencia de 13/07/2016 (rec. 2036/2014) analiza la correcta aplicación de la discrecionalidad técnica de los órganos de selección mediante la comparación de las calificaciones otorgadas a dos ejercicios de contenido sustancialmente idéntico. Ciertamente, en el caso que se analiza por el Tribunal Supremo, la comparación se realiza en sede judicial con la documentación proporcionada por la propia Administración mediante la aportación a los autos del expediente administrativo del proceso selectivo. Ahora bien, nada impide que dicha comparación pueda realizarse en momento anterior, precisamente durante el desarrollo del procedimiento administrativo, dando así a la Administración la posibilidad y/u oportunidad de reconsiderar su decisión.

Más concretamente, la sentencia del Tribunal Supremo de 06/06/2005 (rec. 68/2002) reconoce expresamente este derecho de acceso a los ejercicios realizados por otros aspirantes en el proceso selectivo en los siguientes términos:

SÉPTIMO.- El punto de partida en el que nos sitúa la Constitución no puede ser otro que el del reconocimiento a los ciudadanos de la facultad de acceder a los documentos que obran en los archivos y registros públicos. Esta es la regla general y las excepciones que se le impongan por las leyes han de estar justificadas en términos constitucionalmente aceptables. Proyectando estos criterios al caso que tenemos ante nosotros debemos comprobar si está justificada la denegación del acceso a los ejercicios de los otros opositores y al dictamen modelo, así como la negativa de las copias pretendidas.

Aceptando que los ejercicios en cuestión pueden ser considerados documentos nominativos de conformidad con el artículo 37.3 de la Ley 30/1992, como afirma la contestación a la demanda, hace falta determinar si, como también se mantiene por el Letrado de las Cortes Generales, el recurrente no ha acreditado poseer, además del interés que puede concurrir en cualquier ciudadano, el que ese precepto califica de legítimo y directo. A este respecto, hay que decir que, si bien es verdad que en el escrito de 13 de junio de 2001 que abre el expediente administrativo no se hacen precisiones sobre el particular, sí consta en él que los documentos en cuestión pertenecen al proceso selectivo en el que el solicitante tomó parte. Esa concreción ya es significativa por sí misma

ya que, gracias a ella, desde el primer momento sabe la Administración Parlamentaria que el solicitante no es un ciudadano cualquiera, sino que presenta la condición singular de haber sido parte en el procedimiento en el que se generaron esos documentos. Y, además, sabe también la Administración que uno de ellos lo escribió él y que los restantes sirvieron, junto con el suyo, para que el Tribunal resolviera sobre la calificación que merecía cada uno, dependiendo directamente de ello la adjudicación de las cuatro plazas en disputa.

Con estos elementos no parece que el Sr. José merezca ser considerado un tercero desprovisto de interés legítimo y directo. (...)

Considera la Sala que, si el interés legítimo y directo a que alude el artículo 37.3 de la Ley 30/1992 se mide por la posibilidad de que el acceso a los documentos depare a quien lo pretende un beneficio o provecho o le sirve para evitar o disminuir un perjuicio, es evidente que el Sr. José lo posee. Tanto por el mero efecto derivado del conocimiento del contenido de esos documentos, determinante para explicar el resultado de la oposición, como porque, en función del mismo, aunque ya no pueda interponer recurso contencioso-administrativo contra la resolución que puso fin al proceso selectivo, eso no significa que no tenga a su disposición otras vías jurídicas para reaccionar contra lo que entienda que es injusto.

Frente a lo que se ha dicho no cabe oponer, como hace el Letrado de las Cortes Generales, las consecuencias que se podrían producir en función de la utilización que el recurrente haga del conocimiento que va a obtener y de las copias que va a recibir. De ello será, ciertamente responsable el propio actor, pero no hay razón para presumir que va a conducirse de manera antijurídica. Por otro lado, debe tenerse en cuenta que los ejercicios fueron leídos en público y que, como señala el Letrado de las Cortes Generales, de haberse interpuesto recurso contencioso-administrativo, el recurrente habría tenido a su disposición todos los ejercicios. Asimismo, es de subrayar que la Administración Parlamentaria no ha hecho valer, como debería de haber sido preciso, pues se lo exige el artículo 37.4 de la Ley 30/1992, intereses de terceros más dignos de protección ni normas legales que impidan este acceso.

Todo ello confirma que no hay en su contenido razón alguna que obstaculice el acceso del Sr. José a estos documentos. Y en cuanto a las consecuencias funcionales que pudiera tener para la Administración la posibilidad de que se generalice el proceder que aquí contemplamos, debemos reiterar que no podemos manejar hipótesis de futuro. Por otra parte, el mismo artículo 37 y las normas y principios generales del ordenamiento ofrecen medios para hacer frente a solicitudes que afecten a la eficacia de los servicios públicos o que, por su carácter absurdo, desproporcionado o contrario a la buena fe, no deban ser atendidas.

Circunstancias todas ellas ausentes de la pretensión formulada en este recurso.

Por el contrario, la solución a la que llegamos, además de ser coherente con lo que la Constitución afirma en su artículo 105 b), también lo es con los principios que deben inspirar la actuación de las Administraciones Públicas y, en particular, con el de transparencia que, según el artículo 3.4 de la Ley 30/1992 y conjuntamente con el de participación, ha de guiar sus relaciones con los ciudadanos.

La Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, obliga a resolver las solicitudes de acceso a la información pública en el plazo máximo de un mes (artículo 20); el mismo plazo se contempla en la Ley 1/2022, de 13 de abril, de Transparencia y Buen Gobierno de la Comunitat Valenciana (artículo 34). No obstante, este plazo debe conjugarse con el derecho de acceso permanente al procedimiento que ostenta la persona promotora de la queja por su condición de interesado.

Por ello, deberá el Ayuntamiento de Castellón de la Plana dictar la resolución correspondiente que procure el acceso a la documentación interesada. De considerar que la información contiene datos susceptibles de especial protección, deberá valorar la posibilidad de su disociación.

Sobre la falta de publicación de los percentiles que deben alcanzarse para poder superar la prueba psicotécnica del proceso selectivo, esta publicación también se inserta en el principio de publicidad y, por ende, en el de transparencia. Con ella se dan a conocer, previamente a la realización de la prueba, los criterios de corrección que empleará el órgano de selección, criterios éstos que deben quedar fijados de antemano. Supone todo ello una garantía de imparcialidad para el aspirante.

No obstante, conviene advertir que nos encontramos ante una prueba psicotécnica en la que no se miden los conocimientos adquiridos por los aspirantes, sino sus condiciones aptitudinales y actitudinales. En este tipo de pruebas se busca averiguar las verdaderas condiciones de personalidad de los llamados a desempeñar las funciones propias de las plazas convocadas, evitando en la medida de lo posible que, mediante adiestramiento, puedan mostrar una imagen que no pueda calificarse de fiel, contaminando así la actuación del órgano de selección.

En suma, se trata de buscar el equilibrio entre las garantías que deben otorgarse a los aspirantes de que sus ejercicios serán corregidos en base a unos parámetros concretos y previamente definidos, con el cumplimiento correcto de la función de selección de los mejores aspirantes que corresponde al órgano técnico designado especialmente para ello.

Este equilibrio pasa por conjugar la obligación de publicidad de todas las actuaciones administrativas del procedimiento con la salvaguarda del principio de capacidad, ambos consagrados en el artículo 23 de la Constitución en la plasmación del derecho fundamental de acceso al empleo público.

La solución puede venir dada por la publicación de los percentiles que previamente haya decidido el órgano de selección, publicación que se realizaría con carácter inmediato anterior a la celebración de la prueba. De esta forma, se alcanzan los dos objetivos: de un lado, se da publicidad a los criterios de corrección, que quedan prefijados antes de la celebración de la prueba; de otro lado, se dificulta –cuanto no imposibilita– el adiestramiento previo de los aspirantes, dado el escaso margen temporal para ello, consiguiendo con ello que los resultados que se extraigan de los test psicotécnicos muestren una imagen fiel del aspirante y de sus capacidades para la plaza convocada.

Por esta institución, y ante la ausencia de informe del Ayuntamiento de Castellón de la Plana, se ha procedido a consultar la información del proceso selectivo que consta en la web corporativa.

En las bases de la convocatoria se señala que la prueba constará de un test que evaluará las áreas y dominios de personalidad general y laboral, directamente relacionada con el perfil del puesto convocado y podrá ser utilizada instrumentalmente en pruebas posteriores del proceso selectivo. Para la valoración se aplicará lo que se dispone en el Anexo VII del Decreto 163/2019, de 19 de julio, del Consell, de establecimiento de las bases y los criterios generales para la selección, la promoción y la movilidad del personal de las escalas y categorías de los servicios de prevención, extinción de incendios y salvamento de las administraciones públicas de la Comunitat Valenciana; la calificación será apto/no apto.

Consultado el Anexo VII del Decreto 163/2019, en el mismo se contienen los factores actitudinales que pueden ser tenidos en cuenta por el órgano de selección: a) Sentido de la disciplina y de la autoridad, b) Sentido de la iniciativa, c) Seguridad en sí mismo, d) Desarrollo de conductas cooperativas, e) Autocontrol de los impulsos y emociones, f) Serenidad, g) Neutralidad efectiva en el ejercicio profesional, h) Capacidad de automotivación, i) Capacidad empática y de manejo de la relación interpersonal, j) Tolerancia, k) Afinidad con la organización, l) Colaboración y cooperación, m) Potencial de crecimiento, n) Responsabilidad y organización, o) Priorización, y p) Capacidad de liderazgo.

En Decreto añade:

Características del test de personalidad (test actitudinal):

Estas pruebas se ajustarán a los perfiles profesionales de las diferentes categorías / escalas, valorándose en cada una de ellas, los parámetros que son relevantes en la determinación de la personalidad de la persona aspirante a dicha categoría / escala.

La norma no aporta más información a los aspirantes, que desconocen cuáles, de entre los varios factores, van a ser empleados en cada convocatoria.

Se ha localizado documento intitulado *Normas para las pruebas actitudinales*, en el que parecen concretarse los concretos percentiles exigidos para tener por superada la prueba en el proceso selectivo que nos ocupa. Sin embargo, no hay constancia de la fecha de elaboración de dicho documento, aunque parece ser resultante de la reunión mantenida por el órgano de selección el 26/11/2024 para preparar la prueba a celebrar el 05/12/2024, ni tampoco hay constancia de su fecha de publicación en la web municipal. Por ello, se desconoce si su contenido fue comunicado a los aspirantes previamente a la realización de la prueba.

Finalmente, **en cuanto a la falta de remisión de respuesta individualizada sobre la revisión del ejercicio**, señala el interesado que el órgano de selección le indicó que se le enviaría, lo que no ha ocurrido. Consultada la web municipal, consta publicado anuncio de 03/01/2025 por el que se convoca a los aspirantes que lo han solicitado a la revisión de su ejercicio que tendría lugar el 10/01/2025. Obra también anuncio de 16/01/2025 con las calificaciones definitivas de la prueba, en el que se indica que los aspirantes que presentaron alegaciones recibirán la correspondiente notificación individual expresiva de los motivos que han fundamentado la decisión.

Transcurrido un tiempo más que razonable, no consta que el interesado haya recibido la respuesta que debió facilitarle el órgano de selección.

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

- Su derecho de acceso a los documentos que forman parte del procedimiento de selección de personal en el que participa como aspirante.
- Su derecho a que sea resuelto el incidente de recusación promovido frente al asesor del órgano de selección.
- Su derecho a conocer, con carácter previo a la realización de la prueba psicotécnica, los criterios de corrección y percentiles que se deben alcanzar para considerar superada la prueba.
- Su derecho a obtener respuesta a su reclamación frente a la calificación asignada a su ejercicio psicotécnico.
- 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.

Antes de finalizar, cabe 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 AYUNTAMIENTO DE CASTELLÓN DE LA PLANA:

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 facilitar el acceso a los documentos que se contienen en los procedimientos administrativos en los que se ostenta la condición de interesado.
3. **RECORDAMOS EL DEBER LEGAL** de resolver los incidentes de recusación en la forma y plazos señalados en el artículo 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.
4. **RECORDAMOS EL DEBER LEGAL** de dar publicidad con la antelación necesaria de los criterios de corrección de las pruebas de selección de personal empleado público y, en el

caso de las pruebas psicotécnicas de los percentiles a alcanzar para tener por superada la prueba.

5. **RECORDAMOS EL DEBER LEGAL** de resolver las reclamaciones que formulen los aspirantes en los procedimientos de selección de personal empleado público, comunicando a los mismos las decisiones a través de los cauces señalados en las bases de estos procedimientos.
6. **ADVERTIMOS** que, dado el tiempo transcurrido, a la mayor brevedad y en todo caso en el plazo de 15 días, proceda a:
 - a. dar respuesta sobre el acceso a los documentos obrantes en el expediente según instancia presentada el 17/12/2024.
 - b. tramitar y resolver el incidente de recusación del asesor del órgano de selección según instancia presentada el 17/12/2024.
 - c. resolver expresamente la reclamación del interesado frente a su calificación de la prueba psicotécnica y a su notificación al mismo.

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.

Ángel Luna González
Síndic de Greuges de la Comunitat Valenciana