

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

Queja 2503443
Materia Empleo
Asunto Empleo público: procesos selectivos de acceso al empleo público

RESOLUCIÓN DE CONSIDERACIONES A LA ADMINISTRACIÓN

1 Tramitación de la queja

El 09/09/2025 registramos un escrito que identificamos con el número de queja 2503443. La persona interesada presentaba una queja por la actuación de la Conselleria de Sanidad en el proceso selectivo en el que había participado para el acceso a la categoría de Enfermero/a de Instituciones Sanitarias (Decreto 213/2023, proceso de estabilización de empleo mediante el sistema de concurso de méritos).

La interesada exponía que el 10/08/2025 había presentado alegaciones frente a la baremación provisional de méritos en relación a la falta de valoración de su experiencia laboral en instituciones sanitarias del Reino Unido. El 29/08/2025 se publicó la valoración definitiva de los méritos, sin que constara una respuesta concreta e individualizada de las alegaciones presentadas por la interesada.

Por ello, el 10/09/2025 solicitamos a la Conselleria de Sanidad que, en el plazo de un mes, nos enviara un informe sobre este asunto.

El 24/09/2025 recibimos el informe de la Conselleria, en el que se analizaba la reclamación de la interesada y se explicaba detalladamente el criterio de la Administración para el mantenimiento de la puntuación inicialmente otorgada. Por lo que ahora importa, el informe decía:

En cuanto al contenido de la queja de la persona interesada, ésta tendrá su respuesta individualizada una vez interponga el oportuno recurso de reposición estipulado en la mencionada resolución definitiva.

Trasladamos este informe a la persona interesada para que, en el plazo de 15 días, pudiera realizar las alegaciones que tuviera por convenientes. Sin embargo, no recibimos ningún escrito.

2 Conclusiones de la investigación

La actuación administrativa investigada se concreta en la falta de respuesta expresa y motivada a la reclamación presentada por la interesada el 10/08/2025 ante la Conselleria de Sanidad frente a la baremación provisional de méritos en el procedimiento selectivo de acceso al empleo público en el que participaba.

Debe señalarse, en primer lugar, que la actuación de esta institución queda limitada a la defensa de los derechos y las libertades reconocidos en el título I de la Constitución española, en el título II del Estatuto de Autonomía, así como por las normas de desarrollo correspondiente, y los instrumentos internacionales de protección de los derechos humanos y en la Carta de Derechos Sociales de la Comunitat Valenciana. Así se ordena en el artículo 1.2 de la Ley 2/2021, de 26 de marzo, del Síndic de Greuges de la Comunitat Valenciana.

Por ello, quedan al margen de nuestro análisis todas aquellas cuestiones que son propias de la legalidad ordinaria, como lo serían en el presente caso las relativas a la valoración de un mérito concreto en un proceso selectivo de acceso al empleo público. Por ello, no puede esta institución dar o quitar razón a las partes sobre estas cuestiones, que deben ser analizadas desde una óptica diferente a la que rige en esta defensoría.

Sentado lo anterior, nuestra actuación investigadora queda limitada a comprobar el respeto de los derechos de los ciudadanos en sus relaciones con la Administración y en la obligación de ésta de evitar las situaciones de indefensión.

Del informe aportado por la Conselleria se desprende que la Administración es consciente de los motivos que le han llevado a rechazar la reclamación, si bien queda patente también que ese rechazo no se ha canalizado formalmente, pues ni en la publicación posterior de la baremación definitiva se plasmaron los argumentos desestimatorios ni tampoco se le comunicaron directa y personalmente a la aspirante.

Del informe se desprende también la posición de la Conselleria sobre el modo en que tal información ha de ser trasladada a los aspirantes, que es mediante la respuesta al recurso de reposición que pudieran interponer frente a la baremación definitiva.

Así las cosas, resulta que la Conselleria dispone de los argumentos que le llevan a rechazar la reclamación de la aspirante pero ni los hace públicos ni tampoco los comunica directamente a la interesada, señalando que ésta podrá conocerlos cuando interponga recurso de reposición y éste sea resuelto.

Resulta entonces que para que la interesada pueda conocer la posición de la Administración es necesario que articule un medio impugnatorio frente a su actuación, lo que además haría desconociendo los argumentos y razonamientos que se propusiera combatir.

Esta institución ya se ha pronunciado sobre esta dinámica en otros procedimientos de queja tramitados en relación a actuaciones similares de la Conselleria de Sanidad (procedimientos de queja [202502813](#), [202502815](#) o [202502817](#)).

En ellos hemos dicho que este modo de proceder no parece respetuoso con el derecho de los ciudadanos a obtener una respuesta congruente y motivada que garantice su derecho a la tutela administrativa efectiva. De entrada, el recurso de reposición puede interponerse cuando la vía administrativa ya se ha agotado, pero es potestativo; de ahí que también pueda interponerse, en su lugar, recurso contencioso- administrativo directamente ante el órgano jurisdiccional competente. Además, el recurso de reposición se interpondría desconociendo los razonamientos de la

Administración para mantener la calificación provisional, lo que sin duda cercena las posibilidades de defensa de los aspirantes.

Además, con la emisión del informe que solicitamos a la Conselleria de Sanidad resulta evidente que la misma conoce los argumentos desestimatorios de las alegaciones/reclamaciones frente a las baremaciones provisionales, pues en ese mismo informe da buena cuenta de ellos. Esto implica que la Administración ya desde las alegaciones/reclamaciones frente a los listados provisionales conoce los argumentos que justificarían su desestimación, pero los oculta a los participantes en la selección y solo los desvela con ocasión de la interposición de recursos.

Por ello, no se atisban razones que impidan que estos argumentos sean dados a conocer a los interesados con ocasión de la confirmación de la baremación provisional.

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

- Su derecho a que sus alegaciones/reclamación presentadas frente a la baremación provisional de sus méritos hayan obtenido respuesta suficientemente motivada, de forma tal que le permita conocer los razonamientos del órgano de selección para justificar la decisión administrativa, con carácter previo a interponer los recursos, administrativos o judiciales, que el ordenamiento jurídico prevé.
- Con ello se ha vulnerado su derecho a la tutela administrativa efectiva y al mismo tiempo el derecho a una 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.

En primer lugar, es preciso recordar que el artículo 9 del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana reconoce a las personas interesadas el derecho a que las Administraciones Públicas traten los asuntos que les afectan en un plazo razonable, en el marco del derecho a una buena administración. Este derecho a la buena administración aparece también plasmado 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 Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, 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

Señala también el Tribunal Supremo, Sala de lo Contencioso-administrativo, Sección 2ª, en sentencia n.º 1931/2024, de 9 de diciembre (recurso 441/2023) que:

Del derecho a una buena Administración pública derivan una serie de derechos de los ciudadanos con plasmación efectiva, no es una mera fórmula vacía de contenido, sino que se impone a las Administraciones públicas de suerte que a dichos derechos sigue un correlativo elenco de deberes a estas exigibles, entre los que se encuentran, desde luego, el derecho a la tutela administrativa efectiva (...)

De otro lado, en relación a la tramitación del procedimiento, el Tribunal Supremo, Sala de lo Contencioso-administrativo, Sección 3ª, en sentencia n.º 718/2025, de 6 de junio (recurso 3592/2022), declara que:

Y debe significarse, al respecto, que el derecho al procedimiento administrativo debido, que constituye uno de los elementos nucleares de los derechos de ciudadanía, en cuanto articula las relaciones de los ciudadanos con las Administraciones Públicas, según establece el artículo 13 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, al reconocer el derecho a comunicarse con la Administración, se proyecta en el deber de buena administración, que se infiere del artículo 103 de la Constitución, y que obliga a la Administración a no interpretar las reglas que regulan la ordenación de los procedimientos de forma incoherente, incongruente o inconsecuente con el principio pro cívem.

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.

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.

En la órbita del empleo público **el derecho a la buena administración es predicable 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 pivota sobre 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.

También en el ámbito de los procesos selectivos es importante la aplicación efectiva del principio de agilidad (que el legislador sustituye por el de celeridad cuando se trata de la selección de personal temporal), que no afecta únicamente al discurrir de los diferentes ejercicios y pruebas a que hayan de someterse los aspirantes, evitando que los procesos de selección se prolonguen sobremanera en el tiempo.

En este punto, cobra capital importancia la capacidad de las Administraciones para responder tempranamente a las reclamaciones y recursos que se planteen durante la selección, acortando en la medida de lo posible los plazos normativamente previstos para ello y, desde luego, descartando las respuestas presuntas a través de la institución del silencio administrativo.

Y es que hay que tener presente que este tipo de procesos selectivos son, en suma, procedimientos de concurrencia competitiva en los que una pluralidad de ciudadanos se postula por un mismo interés, de forma tal que las decisiones que se adopten por los órganos calificadores les van a afectar a todos ellos en mayor o menor medida, a unos para bien y a otros para mal. La agilidad en la resolución de las reclamaciones y recursos debe impedir la cronificación de decisiones que, tiempo después, la propia Administración declara no ajustadas a derecho al resolver aquellos recursos o reclamaciones. Esta ulterior anulación de actuaciones anteriores incide de forma especial en los derechos subjetivos de los aspirantes, tanto de los que aún permanecen en la selección de personal como, mayoritariamente, de los que fueron excluidos o minusvalorados indebidamente.

En el presente caso, la falta de resolución expresa de las alegaciones presentadas frente a los listados provisionales de baremación de méritos impide a los aspirantes conocer las razones que sostienen la posición de la Administración. Y como quiera que la publicación de los listados definitivos, sin explicación intermedia ninguna, agota la vía administrativa, los aspirantes se ven abocados a la interposición de recursos administrativos o judiciales que les permitan conocer, y con ello combatir en forma, los razonamientos de la Administración. Estos recursos, que se tramitan con la vía administrativa ya agotada, podrían alterar el resultado final de la selección con el consiguiente perjuicio para los seleccionados. Además, el dar a conocer los argumentos de la Administración solo a través de la vía de los recursos impide que el aspirante disconforme pueda aquietarse a los mismos sin coste ninguno en el caso de haber empleado la vía judicial, pues recordemos, por lo que ahora importa, que el recurso de reposición es potestativo.

Así las cosas, con el proceder de la Conselleria de Sanidad realmente lo que se consigue es que el trámite del recurso potestativo de reposición tenga, como única utilidad, la de dar a conocer los argumentos desestimatorios de las alegaciones/reclamaciones frente a los listados provisionales (pues es con su resolución cuando la Administración da cuenta de forma expresa de los mismos, según indica en el informe que nos ha remitido), que solo podrán ser combatidos ya solo judicialmente a través del recurso contencioso-administrativo con el consiguiente gasto económico y de tiempo.

3 Consideraciones a la Administración

Por todo ello, formulamos las siguientes consideraciones:

A LA CONSELLERIA DE SANIDAD:

1. **RECORDAMOS EL DEBER LEGAL** de dar respuesta de forma expresa, completa, congruente, motivada y con indicación de los recursos que puedan interponerse, de las solicitudes, reclamaciones y/o recursos que presenten los ciudadanos ante las Administraciones Públicas.
2. **SUGERIMOS** que se revisen las normas que regulan los procedimientos de acceso al empleo público a fin de establecer la obligación de procurar respuesta expresa e individualizada a las alegaciones o reclamaciones que los aspirantes puedan presentar frente a las calificaciones o baremaciones provisionales, en la que se expresen los razonamientos de la Administración para su mantenimiento o alteración. Esta respuesta debería facilitarse a los interesados con carácter previo o simultáneo al inicio de los plazos para la interposición de recursos administrativos y/o judiciales que procedan.

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