

"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** 2503322  
**Materia** Empleo  
**Asunto** Empleo público: falta de respuesta a reclamación

## RESOLUCIÓN DE CONSIDERACIONES A LA ADMINISTRACIÓN

### 1 Tramitación de la queja

El 03/09/2025 registramos un escrito que identificamos con el número de queja 2503322. La persona interesada, organización sindical, presentaba una queja por falta de respuesta del Consorcio Hospitalario Provincial de Castellón al escrito presentado el 25/04/2025 en relación al cumplimiento de los requisitos de los aspirantes en las convocatorias de puestos de trabajo de jefaturas.

En ese escrito el sindicato exponía que el Consorcio había convocado procedimientos de provisión de puestos de trabajo de Jefatura en los que se permitía la participación del personal empleado público fijo sin atender a la naturaleza (laboral o funcionarial) del vínculo mantenido por los aspirantes con la Administración. El sindicato advertía de posibles vulneraciones del ordenamiento jurídico que rige en el empleo público con el consiguiente riesgo de nulidad de los actos administrativos derivados.

En ese escrito se solicitaba:

1. Proceder a la suspensión inmediata de las convocatorias de jefaturas que no respeten la adecuación entre el tipo de puesto y la naturaleza del personal que pueda acceder a los mismos;
2. Adoptar los criterios de transparencia, legalidad y seguridad jurídica en todas las futuras convocatorias de puestos de carácter directivo o intermedio.

El 04/09/2025 solicitamos al Consorcio y a la Conselleria de Sanidad que en el plazo de un mes nos enviara un informe sobre este asunto, que recibimos el 24/09/2025.

En su informe el Consorcio, a través de la Conselleria de Sanidad, señalaba que los procesos de provisión de puestos de trabajo de Jefatura se ajustaban a las Bases Generales de Provisión de Puestos de Trabajo vigentes desde enero de 2023. Añadía que esas Bases Generales fueron sometidas a negociación colectiva, proceso en el que participó activamente el sindicato que ahora formula la queja, que presentó propuestas que fueron aprobadas y que ya venía proponiendo en negociaciones colectivas anteriores. Explicaba el Consorcio que en la negociación de esas Bases Generales se trabajó sobre esas propuestas en búsqueda del consenso que permitiera ajustar los procesos de provisión de puestos de trabajo a una regulación actualizada.

En el informe además se indicaba que:

La propuesta que formuló (...) era, sin perjuicio de cuestiones relativas a la forma del documento final de las bases, y por tanto respecto del fondo del asunto, la que ahora se plantea como ilegal. Las bases de las que partía su propuesta son las bases que se elaboraron y aprobaron en 2015 que recogían la posibilidad de la presentarse PERSONAL FIJO QUE OSTENTE PLAZA EN LA ESPECIALIDAD A LA QUE SE CONCURSO O PERSONAL FIJO EN EL “GRUPO A” DE PERSONAL NO SANITARIO O EN EL “GRUPO C1/C2/OAP... SU PROPUESTA establece que “... de conformidad con lo establecido en la RPT o instrumento de ordenación, siempre que cumplan los requisitos de titulación específicos del puesto a que se opte ...” (salvo OAP, que no exige requisito de titulación) la intención que presidió la negociación era abrir el proceso de tal modo que pudieran presentarse todo el personal fijo independientemente de su régimen jurídico.

(...)

Desde la fecha de aprobación de estas bases y hasta la actualidad se han convocado, tramitado y resuelto un total de 39 procesos de provisión de puestos, tanto por concurso de méritos como por libre designación, y ninguno de ellos, fundamentándolo en la naturaleza jurídico del puesto y de los aspirantes presentados, ha sido impugnado por (...).

(...)

Cobra especial relevancia en tanto que afecta a la naturaleza o régimen jurídico que cada plaza tiene asignada y respecto de la cuestión de acceso indistintamente por funcionario de carrera o laboral fijo, que el Consorcio tiene aprobadas bases y ejecutados procesos selectivos de acceso al empleo público por el turno de promoción interna y de movilidad para la mejora profesional en los que el acceso para la ocupación del puesto/s y plazas convocadas ESTÁ ABIERTA INDISTINTAMENTE A QUIENES TENGAN LA CONDICIÓN DE EMPLEADOS FIJOS DEL CONSORCIO, YA SEAN LABORALES FIJOS O FUNCIONARIOS DE CARRERA, y lo son para plazas laborales, porque solo respecto de estas el Consorcio está convocando y gestionando procesos selectivos en la actualidad, Y estos procesos selectivos han sido presentados, debatidos y consensuados en las MGN donde el sindicato (...), junto con el resto de las secciones sindicales, tiene representatividad mayoritaria y donde no se ha manifestado objeción alguna al respecto.

Acceso a plazas por promoción interna, indistintamente por laborales fijos o funcionarios de carrera, sí; y el acceso a puestos singularizados, donde las funciones, a diferencia de los puestos básicos, son o deben ser carácter de gestión asistencial o administrativa, no. Mayor fundamentación podemos encontrar respecto de estas últimas que en el caso del acceso por promoción interna.

Trasladamos dicha información a la persona interesada por si deseaba presentar alegaciones, lo que verificó por escrito presentado en 06/10/2025, mostrando su desacuerdo con lo informado por el Consorcio.

## 2 Conclusiones de la investigación

La actuación administrativa investigada se concreta en la falta de respuesta del Consorcio Hospitalario Provincial de Castellón a la solicitud presentada por el sindicato interesado el 25/04/2025 en relación al cumplimiento de los requisitos de los aspirantes en las convocatorias de puestos de trabajo de jefaturas, escrito en el que además solicitaba la suspensión inmediata de las

convocatorias de jefaturas que no respetaran la adecuación entre el tipo de puesto y la naturaleza del personal que pueda acceder a los mismos, y la adopción de criterios de transparencia, legalidad y seguridad jurídica en todas las futuras convocatorias de puestos de carácter directivo o intermedio.

En síntesis, el problema que planteaba el sindicato pivotaba sobre la posibilidad de proveer puestos de trabajo por personal empleado fijo que mantuviera vínculo de naturaleza jurídica distinta a la de los puestos convocados. Esto es, si el personal laboral fijo podía cubrir puestos de trabajo de naturaleza funcionarial o viceversa.

Sobre esta cuestión de fondo no nos podemos pronunciar, por cuanto pertenece al ámbito de la legalidad ordinaria que es ajena a nuestras competencias. En este sentido, es oportuno recordar que el artículo 1.2 de la Ley 2/2021, de 26 de marzo, del Sindic de Greuges de la Comunitat Valenciana, faculta al Síndic para la protección 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.

Es por ello que nuestra actuación debe centrarse única y exclusivamente en el análisis de la falta de respuesta del Consorcio a una solicitud que le realiza una organización sindical con presencia en la institución, pues en ese contexto queda afectado el derecho a una buena administración en los términos que seguidamente expondremos.

En este contexto, **el escrito presentado por el sindicato merece ser calificado de recurso administrativo frente a una convocatoria**, pues se cuestionan los requisitos de los aspirantes a los puestos convocados y se solicita la suspensión cautelar del procedimiento de selección. Resulta aplicable, en este punto, el artículo 115.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (LPACAP), que establece que:

El error o la ausencia de la calificación del recurso por parte del recurrente no será obstáculo para su tramitación, siempre que se deduzca su verdadero carácter.

**Alternativamente, de ser la convocatoria un acto firme ya en aquel momento, el escrito del sindicato podría considerarse como una solicitud de revisión de oficio de acto nulo**, pues expresamente aludía a la nulidad de los actos administrativos. Sería, entonces, la solicitud a que se refiere el artículo 106.1 de la LPACAP.

En ambos casos, la LPACAP prevé unos plazos para dar respuesta al ciudadano: 1 mes para el recurso de reposición, 3 meses para el recurso de alzada y 6 meses para las solicitudes de revisión de oficio de actos nulos. Plazos estos todos ellos superados al momento del dictado de esta Resolución de consideraciones.

**En el informe que nos ha remitido el Consorcio no se hace referencia concreta a los motivos de la falta de respuesta**, más allá de afirmar que la actuación administrativa cuestionada por el sindicato encuentra su respaldo en las Bases Generales de los Procedimientos de Provisión de Puestos de Trabajo vigentes desde 2023. En su informe el Consorcio insiste en que dichas Bases fueron sometidas a negociación colectiva y que se aceptaron las propuestas del sindicato interesado, el cual, además, no ha impugnado otras convocatorias previas similares.

Si bien **el precedente administrativo no es fuente de Derecho Administrativo**, el Consorcio parece justificar que su actuación fue adecuada y correcta en base, precisamente, a tal precedente. Pero no ofrece ninguna motivación estrictamente jurídica al respecto ni tampoco se pronuncia sobre la sentencia invocada por el sindicato en su escrito. En todo caso, y como hemos apuntado, no es ésta una cuestión que debamos abordar.

Lo que consta claramente es la falta de respuesta del Consorcio a través de una resolución dictada por órgano competente que fuera expresa, completa, congruente y motivada respecto de la solicitud o recurso presentado por el sindicato el 25/04/2025 en la que, además de cuestionar los requisitos de la convocatoria para la provisión de los puestos de trabajo, solicitaba expresamente su suspensión cautelar.

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 respuesta a su solicitud/recurso de 25/04/2025 a través de resolución dictada por el órgano competente, completa, congruente, motivada, con indicación de los recursos que puedan interponerse y dentro del plazo legalmente previsto en función de la calificación que correspondiera otorgar a dicho escrito.
- Con ello se ha vulnerado el 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 Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, LPACAP).

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.

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.

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 trámites a que hayan de someterse los aspirantes a plazas o puestos de trabajo, 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 la Administración 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.

### 3 Consideraciones a la Administración

Por todo ello, formulamos las siguientes consideraciones:

#### **AL CONSORCIO HOSPITALARIO PROVINCIAL DE CASTELLÓN, A TRAVÉS DE LA CONSELLERIA DE SANIDAD:**

- 1. RECORDAMOS EL DEBER LEGAL** de canalizar las reclamaciones y/o recursos que presenten los interesados a través de los procedimientos que resulten adecuados por su naturaleza.
- 2. RECORDAMOS EL DEBER LEGAL** de resolver, en todo caso, a través del dictado de una resolución por el órgano competente que sea completa, congruente, motivada y exprese los recursos que puedan interponerse, todo ello dentro del plazo señalado en la normativa del procedimiento aplicable.
- 3. ADVERTIMOS** que, dado el tiempo transcurrido, a la mayor brevedad y en todo caso en el plazo de 1 mes, proceda a dar respuesta al escrito presentado por el interesado el 25/04/2025, en los términos señalados en la consideración anterior.

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).

Ángel Luna González  
Síndic de Greuges de la Comunitat Valenciana