

"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	2601987
Materia	Empleo
Asunto	Empleo público: falta de respuesta a solicitud de información del estado de tramitación de proceso selectivo de acceso

RESOLUCIÓN DE CONSIDERACIONES A LA ADMINISTRACIÓN

1 Tramitación de la queja

El 22/04/2026 registramos un escrito que identificamos con el número de queja 2601987. La persona interesada presentaba una queja por la paralización del proceso selectivo en el que estaba participando, convocado por el Ayuntamiento de Requena para cubrir en propiedad cinco plazas de Educador/a de Centro Ocupacional mediante concurso (estabilización de empleo temporal).

El interesado señalaba que la última actuación se había producido el 21/11/2025 con la reunión de los miembros del órgano de selección para efectuar la baremación de los méritos alegados por los aspirantes. Por ello, el 02/02/2026 presentó, junto con otros aspirantes, un escrito solicitando información sobre la marcha del proceso, que fue registrado con n.º 1728/2026, y sin que hasta la fecha se haya obtenido respuesta.

Por ello, el 24/04/2026 solicitamos al Ayuntamiento de Requena que, en el plazo de un mes, nos enviara un informe sobre este asunto.

La petición de informe fue notificada el 27/04/2026, sin que dentro del plazo otorgado se haya recibido en esta institución el informe solicitado.

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

2 Conclusiones de la investigación

La actuación administrativa investigada se concreta en la falta de respuesta del Ayuntamiento de Requena al escrito presentado el 02/02/2026 por el interesado y otros aspirantes solicitando información sobre la marcha del proceso selectivo en el que participan.

Desconocemos los motivos por los que el Ayuntamiento no ha dado respuesta a esta solicitud, pero en todo caso no está respetando el derecho del interesado a obtener una respuesta completa, congruente, motivada, con indicación de los recursos que en su caso pueda interponerse y dentro de un plazo razonable.

En relación con este plazo, el artículo 53 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (LPACAP), contempla el derecho de los interesados de forma permanente a la documentación obrante en los expedientes administrativos.

Siendo la persona promotora de la queja uno de los aspirantes en el proceso selectivo convocado por el Ayuntamiento de Requena, debe ser considerado interesado en el mismo, debiendo el Ayuntamiento garantizar sus derechos. Para ello, esta institución viene entendiendo prudencial la aplicación del plazo de 1 mes.

En el presente caso, dicho plazo ha sido superado con creces, y también el plazo general de 3 meses que con carácter supletorio establece el artículo 21 de la LPACAP, en defecto de otro señalado en la normativa del procedimiento de que en cada caso se trate.

Además, no podemos olvidar que los procedimientos selectivos deben tramitarse con arreglo al principio de agilidad, lo que exige de la Administración convocante una conducta pro activa para garantizar de forma eficaz el derecho fundamental de acceso al empleo público. Por ello, son rechazables las situaciones de paralización que, como la presente y en ausencia de mayor información, no parecen responder a un motivo concreto.

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 completa, congruente, motivada, con indicación de los recursos que en su caso puedan interponerse y dentro de un plazo razonable, de la solicitud de información presentada el 02/02/2026 sobre las causas de paralización del proceso selectivo en el que participa desde el 21/11/2025.
- Su derecho a la tramitación del procedimiento selectivo de acuerdo al principio de agilidad.
- 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 Ley 39/2015).

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.

Cuando hablamos de buena administración en el empleo público no podemos centrarnos únicamente en el campo de los derechos. En esta materia confluyen numerosos principios, muchos de ellos de rango constitucional (igualdad, mérito, capacidad, publicidad). Junto a ellos, el legislador salpica el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, TREBEP) de otros principios que, prima facie, parecen presentar contornos más difusos e inconcretos. Hablamos aquí de la transparencia (como algo distinto de la publicidad), la celeridad, la agilidad, la buena fe comercial, etc. A través de la buena administración se consigue que estos principios alcancen una dimensión efectiva.

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.

Finalmente, cabe recordar el contenido del artículo 37 de la Ley 2/2021, de 26 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

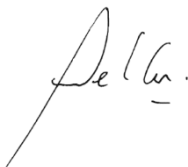
Por todo ello, formulamos las siguientes consideraciones:

AL AYUNTAMIENTO DE REQUENA:

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 información sobre la marcha de los procedimientos que presenten los interesados ante las Administraciones Públicas mediante el dictado de una resolución por el órgano competente, completa, congruente, motivada, con indicación de los recursos que en su caso puedan interponerse y dentro del plazo máximo de 1 mes. Todo ello con notificación a la persona interesada en el modo y forma previstos en el ordenamiento jurídico.
3. **ADVERTIMOS** que, dado el tiempo transcurrido, a la mayor brevedad y en todo caso en el plazo máximo de un mes, dé respuesta a la solicitud de información presentada por el interesado el 02/02/2026 sobre las causas de paralización del proceso selectivo en el que participa desde el 21/11/2025, 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.



Ángel Luna González
Síndic de Greuges de la Comunitat Valenciana