

"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 2603185
Materia Empleo
Asunto Empleo público: falta de resolución de recurso de alzada

RESOLUCIÓN DE CONSIDERACIONES A LA ADMINISTRACIÓN

1 Tramitación de la queja

El 25/06/2026 registramos un escrito que identificamos con el número de queja 2603185. La persona interesada presentaba una queja por falta de respuesta del Consorcio Hospital General Universitario de Valencia al recurso de alzada interpuesto el 24/02/2026 contra la resolución de 30/01/2026 por la que se publica la baremación definitiva de la convocatoria de empleo temporal BET/02/25/06.

Por ello, el 30/06/2026 solicitamos al Consorcio que, en el plazo de un mes, nos enviara un informe sobre este asunto.

La solicitud de informe fue notificada el 01/07/2026, sin que dentro del plazo otorgado se haya recibido en esta institución el informe solicitado.

La falta de informe nos impide contrastar las manifestaciones de 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 Consorcio Hospital General Universitario de Valencia al recurso de alzada interpuesto el 24/02/2026 contra la resolución de 30/01/2026 por la que se publica la baremación definitiva de la convocatoria de empleo temporal BET/02/25/06.

El Consorcio no nos ha remitido el informe que le solicitamos, por lo que desconocemos los motivos por los que no se ha dado respuesta al interesado dentro del plazo legalmente previsto para la resolución de los recursos de alzada. Dicho plazo es de 3 meses (artículo 122.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, LPACAP) y ha sido superado con creces.

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 se puedan interponer y en el plazo de 3 meses, del recurso de alzada interpuesto el 24/02/2026 contra la resolución de 30/01/2026 por la que se publica la baremación definitiva de la convocatoria de empleo temporal BET/02/25/06.

- Con ello se ha vulnerado también 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.

Con todo y con ello, 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 del 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.

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 sobremedida 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 no consta que la Administración haya dado respuesta al recurso de alzada presentado por la persona promotora de la queja en el seno de un procedimiento de selección de personal empleado público de carácter temporal, lo que cercena las posibilidades reales y efectivas de acceder al empleo público con respeto a los principios constitucionales de mérito y capacidad en el caso de que finalmente la impugnación fuera atendida.

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

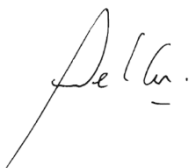
AI CONSORCIO HOSPITAL GENERAL UNIVERSITARIO DE VALENCIA:

- 1. RECORDAMOS EL DEBER LEGAL** de colaborar con el Sindic 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, reclamaciones y/o recursos que presenten los ciudadanos 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 que señalen las normas del procedimiento de que se trate o, en su defecto, en el plazo de 3 meses. 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 de un mes, se dé respuesta al recurso de alzada interpuesto por la persona promotora de la queja el 24/02/2026 contra la resolución de 30/01/2026 por la que se publica la baremación definitiva de la convocatoria de empleo temporal BET/02/25/06, 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