

"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 2502581

Materia Empleo

Asunto Empleo público: falta de respuesta a recurso de alzada presentado en proceso selectivo de acceso al empleo público

RESOLUCIÓN DE CONSIDERACIONES A LA ADMINISTRACIÓN

1 Tramitación de la queja

El 02/07/2025 registramos un escrito que identificamos con el número de queja 2502581. La persona interesada presentaba una queja por falta de respuesta al recurso de alzada presentado el 27/03/2025 en el seno de procedimiento selectivo de acceso a plazas de bombero forestal convocado por la Sociedad Valenciana de Gestión Integral de los Servicios de Emergencias, S.A. (SGISE).

Por ello, el 02/07/2025 solicitamos a SGISE que, en el plazo de un mes, nos enviara/n un informe sobre este asunto. La solicitud de informe fue notificada el 07/07/2025, sin que dentro del plazo concedido se haya recibido en esta institución el informe.

El 03/09/2025 nos pusimos en contacto con la Conselleria de Emergencias e Interior, a la que le solicitamos el informe que habíamos requerido a SGISE. Esta comunicación a la Conselleria se realizó teniendo en cuenta que SGISE es una sociedad mercantil del sector público instrumental que tiene la consideración de medio propio instrumental y servicio técnico de la Administración de la Generalitat y que presta el servicio público esencial de bomberos forestales y servicios de protección civil y gestión de emergencias.

La solicitud de informe fue notificada a la Conselleria el 09/09/2025, sin que dentro del plazo concedido se haya recibido en esta institución el informe.

La falta de los dos informes solicitados nos impide contrastar las alegaciones realizadas por la persona promotora de la queja que, por tal motivo, habrán de tenerse por ciertas.

2 Conclusiones de la investigación

La actuación administrativa investigada se concreta en la falta de respuesta al recurso de alzada presentado por el interesado el 27/03/2025 en el seno de un procedimiento selectivo de empleados públicos convocado por SGISE.

Conforme a sus estatutos actualizados (publicados en el DOGV de 02/05/2025), SGISE es una sociedad mercantil del sector público instrumental de las previstas por el artículo 156 de la Ley 1/2015, de 6 de febrero, de la Generalitat, de hacienda pública, del sector público instrumental y de subvenciones. Su objeto es el ejercicio de las actuaciones necesarias para la prestación del servicio público esencial de bomberos forestales así como los servicios de protección civil y gestión de

emergencias a través de cualesquiera medios personales y materiales, bajo la planificación, control, supervisión y coordinación de la Agencia Valenciana de Seguridad y Respuesta a las Emergencias o del órgano u organismo que ostente las competencias en materia de protección civil y emergencias de la Administración de la Generalitat. Tiene la consideración de medio propio instrumental y servicio técnico de la Administración de la Generalitat y su sector público instrumental, y está obligada a realizar los trabajos que éstos le encomiendan en el ámbito de las materias que constituyen su objeto.

En el DOGV de 30/12/2022 se publicó la **Resolución de 21/12/2022**, de la gerente de SGISE, por la que se **convoca el proceso excepcional de estabilización por el sistema de concurso de méritos** para cubrir las plazas previstas en el anexo I de la Resolución de 27 de mayo de 2022, de la gerente de la SGISE, por la que se adapta la oferta de empleo público de 2020, y se publica la oferta de empleo público de 2021 para el personal de la SGISE, aprobadas y pendientes de convocatoria, y se ejecuta la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

El interesado manifiesta haber participado en el proceso selectivo convocado y acredita la interposición de **recurso de alzada en fecha 27/03/2025**, del que no consta respuesta.

Ante la ausencia de informe de SGISE, desconocemos los motivos que pudieran haber existido para demorar la resolución del recurso de alzada, cuyo plazo de resolución está fijado en 3 meses en el artículo 122.2 de la Ley 369/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (LPACAP).

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, dictada por el órgano competente, con indicación de los recursos que puedan interponerse y dentro del plazo de 3 meses, del recurso de alzada interpuesto el 27/3/2025 en el seno del proceso selectivo para el acceso al empleo convocado por SGISE.

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, 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 (...)

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 pueda declarar no ajustadas a derecho al resolver, aun tardíamente, 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, SGISE no ha dado respuesta al recurso presentado por un aspirante en proceso selectivo de acceso al empleo público, vulnerando la obligación de resolver el recurso en el plazo de 3 meses previsto en el artículo 122.3 de la LPACAP. Esta falta de respuesta podría causar serias disfunciones en el normal discurrir del proceso y además vulnera su derecho a la tutela administrativa efectiva.

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:

A LA CONSELLERIA DE EMERGENCIAS E INTERIOR Y A LA SOCIEDAD VALENCIANA DE GESTIÓN INTEGRAL DE LOS SERVICIOS DE EMERGENCIAS, S.A. (SGISE):

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. Este deber incluye la remisión de los informes solicitados al inicio de nuestra actividad investigadora.
2. **RECORDAMOS EL DEBER LEGAL** de resolver los recursos administrativos que presenten los ciudadanos dentro de los plazos señalados en su normativa reguladora, que en el caso de los recursos de alzada es de tres meses.
3. **ADVERTIMOS** que, dado el tiempo transcurrido, a la mayor brevedad y en todo caso en el plazo de 15 días, debe darse respuesta al recurso de alzada presentado el 27/03/2025 por

la persona promotora de la queja el proceso excepcional de estabilización de empleo temporal por sistema de concurso de méritos para cubrir las plazas de bombero/a forestal y bombero/a forestal de refuerzo.

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