



Exp: Q20/1597/02

Ayuntamiento de Huesca

alcaldia@huesca.es

ASUNTO: Sugerencia relativa al proceso selectivo de un arquitecto temporal de la Corporación.

I.- ANTECEDENTES

PRIMERO.- Con fecha 16 de diciembre de 2020, se presentó una queja por una señora que participó en un proceso selectivo de Arquitecto, de carácter temporal, en la que se expuso lo que, a continuación, se reproduce:

«En julio de este año, una de las compañeras Arquitecto del Departamento, causa baja por maternidad. Para cubrir esta plaza, el Ayuntamiento de Huesca acude al INAEM, y éste publica oferta de empleo nº 0220004259 a través del Portal del Sistema Nacional de Empleo (Doc. 01), para la cual presento la documentación requerida y así formar parte del proceso de selección que finalizará con la formación de una nueva bolsa de trabajo de arquitectos.

En agosto se publica Decreto 3969/2020 (Doc. 02) ‘según propuesta de la Comisión de Valoración’, con una relación de 10 aspirantes que formarán la actual bolsa de trabajo. En el mismo no se menciona; ni quien formó parte de la Comisión de Valoración ni los criterios de baremación que rigieron para la puntuación del proceso, ni en qué se basa la nota de corte para formar parte de la bolsa de trabajo, no contando para esa puntuación, más prueba de selección que la documentación presentada con la instancia, la cual tampoco estaba regulada.

Al ver que mi nombre no estaba dentro de los aspirantes que forman la bolsa de trabajo, contacto personalmente con el departamento de Recursos Humanos del Ayuntamiento, solicitando el acta que valide la transparencia en el proceso de selección de los candidatos finalistas, y tras continuas evasivas, decido tramitar dicha petición por escrito, mediante solicitud oficial a través de la sede electrónica del Ayuntamiento (Doc. 03 y 04). Dicha instancia en ningún momento ha sido contestada.

El 17 de septiembre y dentro del plazo de un mes, desde la publicación de la bolsa de trabajo en cuestión (Doc. 05 y 06), interpongo recurso de reposición a la resolución de la bolsa de trabajo, solicitando por un lado que me sea facilitada el acta que debió integrar el proceso de valoración, y por otro la incorporación de la totalidad de los solicitantes, unos 95 aspirantes, al no existir en el proceso limitación alguna, ni más prueba eliminatoria.

El 3 de diciembre (Doc. 07) recibo notificación electrónica de la resolución admitiendo parcialmente el recurso: desestiman la 'pretensión de la solicitante respecto a la publicación de la puntuación de todos los participantes del proceso selectivo', y estiman mi derecho al acceso al acta como participante en el proceso, pero no la adjuntan con la resolución, y aun pidiéndosela seguidamente a la recepción de la misma, a día de hoy no se me ha facilitado, reduciendo cada día que pasa el plazo que resuelve el recurso.

(...)».

SEGUNDO.- Se admitió a supervisión la anterior queja y se solicitó información a la Corporación sobre su contenido y, en particular, sobre los siguientes extremos: a) aportación del acta a la señora promotora de la queja; b) existencia, o no, de una valoración pormenorizada de los méritos de los diferentes candidatos y baremo aplicable; y c) identificación de los miembros de la comisión o tribunal.

TERCERO.- En fechas más recientes, la señora promotora de la queja remitió nueva comunicación, en la que, entre otras cosas, se dijo:

«Les hago llegar el acta que hoy he visto en mi correo electrónico del Ayuntamiento tras mi período de vacaciones, y con la que finalmente conozco la puntuación obtenida en el proceso de selección y formación de la bolsa de trabajo, la cual llevo solicitando desde agosto (...).

Como verán, en la misma han eliminado información con tipex lo cual me impide conocer cómo han valorado cada apartado. Del mismo modo, como observarán en el punto 1 del acta que les envío, los criterios de baremación de los méritos de formación para el puesto de trabajo a cubrir, éste se redacta de manera un tanto incomprensible.

No obstante, con solo considerar dos de los diplomas que aporté, un Máster en Urbanismo y un Diploma de Experto en Derecho Urbanístico, con 360h y 750h respectivamente, ya obtendría el máximo de la puntuación de ese apartado, 3 puntos, eso sin contar la vida laboral, donde desde 2006 he estado contratada con contrato de servicios para asesoramiento urbanístico en pequeños municipios, dígase Administraciones Públicas, en los cuales ejercía las funciones de Arquitecto Municipal cubriendo la totalidad de las necesidades de los mismos durante todo el año; informes, memorias para subvenciones, valoraciones, licencias, proyectos, etc, por lo que entiendo que, al no especificar la modalidad de contratación, se debería puntuar a razón de 0,1 pto por año, los 14 años de experiencia, al ser puesto similar».



CUARTO.- Diligentemente, por el Ilmo. Sr. Alcalde-Presidente, se ha hecho llegar diversa documentación y, entre ella, un informe jurídico suscrito por la señora Técnico de Administración General, en fecha 10 de febrero de 2021, que dice así:

«I.- ANTECEDENTES:

(...)

II.- INFORMO:

Respecto al acta, se informa que ya fue aportado a D^a (...) con fecha 23/12/2021 junto a la notificación correspondiente.

En dicha acta, consta la baremación de los méritos, la composición del tribunal y la valoración pormenorizada de los candidatos. Se adjunta justificante tanto del envío como de la confirmación de la recepción por (...) (Documento n^o 1).

Así mismo, dicha baremación de los méritos también está regulada en el Anexo I del pacto para el personal funcionario del Excmo. Ayuntamiento de Huesca. Adjuntamos dicho pacto (Documento n^o 2).

Por otro lado, con fecha 19/08/2019 fue publicado el Decreto n^o 3969 en el tablón de anuncios en el que consta la lista de los diez candidatos que pasaban a formar parte de la bolsa con la puntuación de cada uno de ellos. Se adjunta dicho Decreto (Documento n^o 3).

Respecto a la identificación de los miembros de la comisión o tribunal, si bien esta información aparece en varios de los documentos adjuntados, le detallamos que los miembros que formaron parte de la comisión de valoración fueron:

-. D^a. (...).

-. D^a. (...).

-. D^a. (...).

Todos ellos empleados municipales».

Además del precitado informe, de dos correos electrónicos, del Pacto para el Personal Funcionario del Excmo. Ayuntamiento de Huesca, 2004/2007, se ha aportado el Decreto n^o 3969/2020, de 18 de agosto, del siguiente tenor:

«Visto la necesidad de crear una nueva Bolsa de Trabajo de Arquitecto, para la formalización de contratos y nombramientos temporales, por la insuficiencia de personal disponible en las bolsas anterior, Exp:000022/201PE-SEL PER.

Vista la propuesta realizada por la Comisión de Valoración para la formación de la bolsa de trabajo y finalizada el proceso de selección para la cobertura de puestos de Arquitecto en el Ayuntamiento de Huesca, realizado mediante Oferta Genérica al Servicio Estatal de Empleo nº 02 2020 004259.

El Alcalde acctal., en uso de las potestades que le atribuye el artículo 30.1 de la Ley 7/1999, de 9 de abril, de Administración Local de Aragón, RESUELVE:

ÚNICO.- Acordar la formación de una Bolsa de Trabajo para la provisión, mediante contratos de trabajo de naturaleza temporal, de puestos de trabajo de Arquitecto, de conformidad con el Acta de la Comisión de Valoración, integrada por los siguientes candidatos/as que superaron el proceso selectivo, que en atención a la puntuación obtenida son:

(...)

El procedimiento de llamamiento y funcionamiento de la misma se realizará de conformidad con el Reglamento de las Bolsas de Trabajo del Ayuntamiento de Huesca, aprobado por acuerdo del Ayuntamiento Pleno, en sesión celebrada el día 27 de noviembre de 2013,y publicado en el Boletín Oficial de la Provincia nº 2 de 3 de enero de 2014».

II.- CONSIDERACIONES JURÍDICAS

PRIMERA.- En la queja, la señora que la ha suscrito ha formulado diversas críticas respecto a la actuación seguida por el Ayuntamiento de Huesca a la hora de seleccionar un puesto temporal de Arquitecto.

SEGUNDA.- Para abordar el objeto de la queja, resulta útil recoger, con carácter previo, algunos de los antecedentes obrantes en nuestro expediente:

1.- Con fecha 20 de julio de 2020, se inició la difusión en el Portal del Sistema Nacional de Empleo de una oferta de Arquitecto en Huesca, con las siguientes características:

«Se necesita cubrir un puesto. Tareas propias para las que le habilita su titulación. Específicamente: elabora estudios e informes técnicos en los ámbitos de su competencia; asesora técnicamente al Ayuntamiento en temas urbanísticos; dirige y redacta proyectos; controla la correcta ejecución de las obras y los proyectos; efectúa valoraciones urbanísticas; dirige y supervisa los trabajos del personal adscrito; así como aquellas otras tareas de carácter similar que le sean asignadas por sus superiores.

Requisitos solicitados por la Entidad: grado en arquitectura o equivalente, experiencia mínima de 2 años demostrables en la ocupación, permiso de conducir, altos conocimientos de Office y programas CAD. Condiciones: nombramiento de funcionario interino, a jornada completa según convenio del Ayuntamiento en horario de mañana y tardes. Incorporación inmediata (prevista para agosto). Sueldo según convenio del Ayuntamiento de Huesca. Se realizará BOLSA DE EMPLEO.

(...)



Será el Ayuntamiento la entidad responsable de realizar la selección que consistirá en una primera fase de valoración curricular de los méritos aportados y, después, se podrá realizar entrevista y/o prueba según el Anexo del Pacto/Convenio y el Reglamento de Bolsas de Trabajo del Ayuntamiento de Huesca».

2.- Con fecha 24 de julio de 2020, se constituyó la correspondiente Comisión de Valoración para realizar la selección de un puesto de Arquitecto, de acuerdo con el Acta que ha facilitado la señora promotora de la queja, en la que, entre otras cosas, puede leerse lo que sigue:

«Se reúnen por parte de la Empresa Ayuntamiento de Huesca D^a. (...), Jefa de Servicio de Urbanismo, D^a. (...), Representante Sindical de (...), actuando de Secretaria D^a. (...), funcionaria, Oficial Administrativo del Área de las Personas y de la Organización.

Avisados los representantes sindicales de los restantes Sindicatos, no asisten a la reunión.

En primer lugar, se revisa la Oferta Genérica de Empleo, se va a seleccionar para proveer un puesto de trabajo para cubrir temporalmente un puesto de Arquitecto, que conlleva las siguientes funciones:

TAREAS BÁSICAS: Realiza las tareas para las cuales le habilita su titulación. Específicamente, elabora estudios e informes técnicos en los ámbitos de su competencia; asesora técnicamente al Ayuntamiento en temas urbanísticos; dirige y redacta proyectos; controla la correcta ejecución de las obras y los proyectos; efectúa valoraciones urbanísticas; dirige y supervisa los trabajos del personal adscrito; así como aquellas otras tareas de carácter similar que le sean asignadas por sus superiores.

En todo caso, para la valoración de la formación, cursos realizados y experiencia, se seguirá el baremo establecido en el Convenio del Ayuntamiento de Huesca y Anexo, como criterio de referencia.

Los miembros de la Comisión proceden a fijar la estructura y criterios de selección, así como a fijar las valoraciones de méritos presentados por los aspirantes y serán los siguientes:

1.- *Formación relacionada con el puesto: (Máximo 3 puntos) Cursos impartidos por Centros Oficiales, relacionados con el puesto de trabajo (indicando el número de horas), se concreta que se valoren los cursos relativos a Máster o Posgrados relacionados con el puesto de trabajo que no complementen la titulación de Grado en Arquitectura a razón de 0,50 puntos cada uno (...) así como aquellos imprescindibles para el conveniente desarrollo de las funciones del puesto a criterio del Servicio.*

-. Hasta 20 horas: 0,05 puntos.

-. De 21 a 40 horas: 0,15 puntos.

-. De 41 a 60 horas: 0,30 puntos.

- De 61 a 80 horas: 0,45 puntos.

- De 81 a 100 horas: 0,60 puntos.

- De 101 a 200 horas: 1 puntos.

- De 201 a 300 horas: 1,50 puntos.

2.- Cómputo de vida laboral, experiencia en trabajos de la misma categoría o similar, en Administración Pública 0,10 puntos por año trabajado, máximo 3 puntos.

TOTAL PROCESO: Máximo 6 puntos.

Una vez realizada la baremación, se considera la realización de bolsa de trabajo a partir de la relación obtenida por orden de puntuación.

Se acuerda que aquellos candidatos que no superen un 40 % de la puntuación no quedarán en la lista para realizar la bolsa, es decir, la puntuación mínima se fijará en 2,4 puntos.

En caso de que las puntuaciones sean iguales, se considerará en primer lugar la persona que tenga mayor puntuación en el apartado de experiencia, si persiste el empate se resolverá siguiendo el criterio del BOE de 24 de julio de 2020 por Resolución de 21 de julio de 2020, de la Secretaría de Estado de Política Territorial y Función Pública por la que se publica el resultado del sorteo al que se refiere el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración del Estado.

Se realizará el llamamiento en función del orden resultante comenzando con la persona que alcance el máximo de puntuación.

Tras las reuniones de la Comisión los días 28, 29, 30 de julio y 5, 6 y 7 de agosto, y a la vista de los resultados del listado de las personas por orden alfabético son las siguientes:

(...)

Se propone que los candidatos que han obtenido al menos el 40 % de la puntuación máxima total, sobre 6 puntos (3 puntos máximo por formación más 3 puntos máximo por vida laboral según convenio), es decir, los que hayan obtenido una puntuación igual o superior a 2,4 puntos formen parte de una bolsa de trabajo para la cobertura de puestos temporales por considerar el corte establecido el mínimo necesario para superar el proceso que serán los siguientes candidatos en orden de puntuación:

(...)

Se propone la contratación con el candidato que ha quedado en primera posición y la realización de una bolsa de trabajo por el orden de puntuación obtenida que funcionará de acuerdo con el Reglamento de Bolsas de Trabajo del Ayuntamiento de Huesca (BOPHU N° 2 de 3/1/2014)».

3.- Mediante Decreto nº 3969/2020, de 17 de agosto, se acordó la formación de la bolsa de trabajo en los términos ya reproducidos en el fundamento anterior.



TERCERA.- Varias son las cuestiones que se suscitan en los escritos de la señora promotora de la queja, en relación con el proceso de selección objeto de las consideraciones críticas de la ciudadana.

Entre los problemas planteados, esta Institución entiende procedente abordar los siguientes: a) derecho de acceso a la documentación del proceso selectivo y, en concreto, al acta completa; b) derecho a conocer la identidad de los integrantes de la comisión o tribunal y regularidad de su composición; c) procedencia de informar, con carácter previo y con mayor detalle, del baremo aplicable y, en su caso, de los criterios de selección para integrar la bolsa de trabajo; y d) derecho a obtener una motivación más pormenorizada de los méritos alegados por la señora promotora de la queja.

De todos estos asuntos, conviene hacer mención específica a continuación en los términos que, seguidamente, se exponen.

CUARTA.- En cuanto al derecho de acceso al acta, hay que partir de un elemento fáctico puesto de manifiesto por la señora promotora de la queja, para lo cual, conviene recordar que esta ciudadana interpuso un recurso de reposición, en el que, entre otras cosas, reclamaba tener derecho al acceso al acta de valoración de los méritos de los aspirantes; máxime cuando la mencionada acta debía haber sido objeto de publicación en el tablón de anuncios.

La Corporación, en la resolución de su recurso, manifestó que se acompañaba el acta, pero, según expresó la ciudadana, no se adjuntó en ese momento. En efecto, ha sido con posterioridad cuando, de acuerdo con lo relatado por la señora, se le ha remitido el acta, si bien dicha acta no está completa, al haberse suprimido, según parece, algunos extremos habían sido borrados, por lo que no estaba íntegra.

En tales circunstancias, y con independencia de su exactitud o la posible existencia de un error, esta Institución entiende que no está de más recordar, respetuosamente, a la Corporación el derecho de la señora promotora de la queja a conocer en su integridad dicha Acta, ya que, solamente, razones muy singulares que, en principio, no constan en este expediente podían llevar a restringir su publicidad a una persona que ostenta la condición de interesada en dicho expediente, en aplicación del art. 53. 1. a) de la Ley 39/2015, de 1 de abril, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (en adelante, Ley 39/2015). En este sentido, pueden reseñarse las Sentencias del Tribunal Supremo de 6 de junio de 2005 y de 12 de diciembre de 2007 o resoluciones del propio Consejo de Transparencia de Aragón (entre las más reciente, la Resolución 41/2020, de 19 de octubre).

Procede, por tanto, efectuar una Sugerencia en esta dirección.

QUINTA.- Como es sabido, con carácter general, un derecho de los ciudadanos en sus relaciones con la Administración consiste en saber la identidad de los responsables públicos que tramitan un expediente. Este derecho se plasmó en norma con rango legal en la Ley

30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y se ha reiterado ahora, en la normativa vigente, en el art. 53.1 b) de la Ley 39/2015.

A este respecto, debe decirse que no puede minusvalorarse esta omisión a la hora de dar cuenta del nombre de los empleados públicos integrantes de la respectiva comisión. Piénsese, por ejemplo, que el conocimiento de estos datos permite, por ejemplo, presentar una recusación ante la Administración (art. 24 de la Ley 30/2015, de 1 de octubre, del Régimen Jurídico del Sector Público).

Este derecho, de proyección general como hemos visto, también alcanza, sin duda, a los procesos selectivos, por lo que se considera conveniente que se hubiera dado a conocer la identidad de los integrantes de la comisión de selección con carácter previo al inicio de sus actuaciones.

Relacionado con este asunto, de la información diligentemente facilitada por la Corporación parece deducirse que una de las tres personas integrantes de la comisión lo hace en representación de una organización sindical, lo que, en línea con lo ya expuesto, en alguna anterior resolución de esta Institución puede ser contrario a la normativa básica en materia de empleo público. previsión que se califica como opuesta a lo previsto en el art. 60.3 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Este precepto reza así:

«3. La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie».

En función de esta previsión legislativa, buena parte de la doctrina ha entendido que la norma excluye a los “representantes de los sindicatos, órganos unitarios de representación de personal o asociaciones que ejerzan funciones representativas de los empleados” (Francisco PUERTA SEGUIDO, en Luis ORTEGA ÁLVAREZ, Dir., *Estatuto Básico del Empleado Público*, La Ley, Madrid, 2017, p. 456). Particular interés presenta lo manifestado por el

Magistrado Sr. CHAVES GARCÍA (*Vademécum de oposiciones y concursos*, Editorial Amarante, Madrid, 2019, p. 127), cuando explica que “han de entenderse derogadas las normas que establezcan la participación de sindicatos, colegios profesionales u otras Administraciones, en lo que se refiere a la proposición de miembros de órganos de selección. En particular han quedado derogadas las previsiones reglamentarias, estatal y autonómicas, en cuanto para la selección de personal laboral, reservaban un miembro del Tribunal a propuesta de representación de los trabajadores, y con él quedarán igualmente inaplicadas las previsiones similares de los Convenios Colectivos”. Este autor cita, además, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 8 de junio de 2018, rec. 129/2017, según la cual, “hay que deducir que la normativa básica implica la derogación sobrevenida del reglamento autonómico en cuanto que preveía la representación sindical en los tribunales calificadoros”.

Sobre la base de lo señalado, esta Institución debe sugerir que se valore la posible contradicción de la eventual designación de un vocal de la Comisión, en representación sindical, con el art. 60.3 del Real Decreto Legislativo 5/2015, así como que, en los procesos selectivos, se dé la oportuna publicidad a la composición del correspondiente tribunal.



SEXTA.- También, resulta de la máxima importancia que los aspirantes participantes en un proceso selectivo puedan conocer con la mayor certidumbre las reglas del mismo, en cuestiones como el baremo aplicable (y su concreción, en su caso) o la existencia de una puntuación de corte o de unos determinados méritos para poder formar parte de la correspondiente bolsa. En este punto, y dado que en un concurso no existen en puridad pruebas o exámenes, parece que esta exigencia debería plasmarse en la necesidad de que las convocatorias o anuncios indicase con la mayor precisión posible las reglas y criterios de valoración.

En este orden de cosas, y a la vista de lo previsto en el Pacto Convenio facilitado por la Corporación y en el Reglamento de las Bolsas de Trabajo del Ayuntamiento quizá sería importante clarificar cuál es la regulación aplicable en este tipo de procesos selectivos, ya que estos textos normativos no parecen ser plenamente coincidentes.

A estos efectos, podría ser aplicable la Jurisprudencia del Tribunal Supremo que ha venido a imponer a los tribunales y comisiones de los procesos selectivos que anuncien con antelación los criterios de corrección (Sentencia de 20 de octubre de 2014).

SÉPTIMA.- En alguno de los escritos de la señora promotora de la queja, se discrepa de la puntuación que le ha sido otorgada y, en general, se echa en falta una mayor motivación de las puntuaciones concedidas en el proceso selectivo.

En este punto, y como ha señalado la Jurisprudencia, existe la necesidad de motivar las calificaciones, con algo más que una puntuación numérica, cuando un aspirante ha solicitado dicha motivación o ha planteado un recurso que incluye este tipo de reclamaciones. En efecto, como ya expresó esta Institución en algún expediente previo en otros ámbitos del empleo público, la Administración debe motivar sus decisiones en relación con los procesos selectivos, siendo procedente que, en la medida de lo posible, y cuando así se solicite, se proceda a realizar algo más que una mera puntuación numérica.

Como dice gráficamente el profesor Tomás Ramón Fernández (“La discrecionalidad técnica: un viejo fantasma que se desvanece, *Revista de Administración Pública*, núm. 196, 2015, p. 217), “no valen puntuaciones, sino buenas razones”.

En efecto, cuando está en juego el derecho fundamental al acceso a cargos públicos en condiciones de igualdad (art. 23 CE), así como la observancia de los principios constitucionales de mérito y capacidad (art. 103), la Administración debe procurar, al menos cuando se recurra la puntuación, ofrecer una motivación que vaya más allá de la simple puntuación o de frases estereotipadas.

Sirva de ejemplo a estos efectos lo expresado en la Sentencia del Tribunal Supremo de 24 de septiembre de 2014, Ponente: Excm. Sra. D^a. Celsa Pico Lorenzo, cuando expresa lo que sigue:

“No resulta, pues, aplicable lo vertido en la Sentencia de 21 de julio de 2009, recurso de casación 2351/2006, Sección cuarta, con cita de la Sentencia de 4 de abril de 2007, recurso de casación 951/2004, en cuanto que la puntuación en un procedimiento selectivo o de concurrencia competitiva constituye la motivación del acto final de calificación y evaluación en razón a la evolución de nuestra jurisprudencia expresada en el fundamento precedente. Ni tampoco lo vertido en la Sentencia de 6 de mayo de 2009, recurso de casación 2677/2007, con cita de la de 14 de julio de 2000, por idéntica razón de progresión jurisprudencial”.

También resulta de interés la Sentencia del Tribunal Supremo de 16 de marzo de 2015, según la cual:

“Esa comunicación es obligada para la Administración tanto cuando le haya sido solicitada por dicho aspirante, como cuando este haya planteado su impugnación contra esas calificaciones y puntuaciones.

Lo anterior conlleva que una vez planteada esa impugnación, como aquí aconteció, no basta considerar motivada la controvertida calificación con comunicar la cifra o puntuación en la que haya sido exteriorizada, o, como aquí sucedió, manifestar el Tribunal que la solicitud ha sido desestimada.

Es necesario que la justificación o explicación que es inherente a la necesaria motivación incluya estos dos elementos inexcusables: (a) los singulares criterios de valoración cualitativa que se han seguido para emitir el juicio técnico; y (b) las concretas razones por las que la aplicación de esos criterios valorativos conducen, en el ejercicio realizados por cada aspirante, a la concreta puntuación y calificación obtenida.

Por todo ello, resulta patente que faltando una motivación que incluya tales elementos, no es posible discernir si el juicio técnico plasmado en la puntuación aplicada se movió dentro de los márgenes de apreciación que resultan tolerables en muchas ramas del saber especializado o, por el contrario, respondió a criterios que pudieran resultar no asumibles por ilógicos o carentes de total justificación técnica; como tampoco puede constatarse si ese mismo juicio fue o no igualitario”.

Y, en la más reciente Sentencia del Tribunal Supremo de 14 de marzo de 2018, se ha podido enseñar lo que, a continuación, se reproduce:

“Tal como dice la recurrente, es criterio mantenido reiteradamente por la jurisprudencia que las calificaciones asignadas por los tribunales u órganos administrativos que resuelven los procesos selectivos a los aspirantes han de ser motivados más allá de la expresión de la puntuación numérica atribuida cuando así se reclame y que esa motivación ha de consistir en la explicación de los pasos dados para establecerla”.

En consecuencia, y a la vista de la necesidad de motivar una resolución que afecta tanto a la vida de los ciudadanos, debe sugerirse que, cuando así se demande por parte de un aspirante, se realice una motivación que supere la mera indicación numérica a la hora de explicar la valoración de los méritos.



III.- RESOLUCIÓN

En cumplimiento de la Ley reguladora del Justicia de Aragón, he resuelto sugerir al Ayuntamiento de Huesca, en relación con el proceso selectivo referente a un puesto temporal de Arquitecto, lo que sigue:

- 1.- Se facilite a la señora promotora de la queja el derecho de acceso al expediente del proceso selectivo, incluyendo el acta completa en la que se recogen las actuaciones de la comisión evaluadora.
- 2.- Se dé publicidad a la composición de las comisiones de valoración de los procesos selectivos de la Corporación y se valore la posible contradicción del eventual nombramiento de vocales en representación sindical con la normativa básica de empleo público.
- 3.- Se anuncien, con precisión, las normas y reglas de baremación en la propia convocatoria (incluida la existencia de notas de corte o de una determinada puntuación en la valoración de los méritos para formar parte de la bolsa correspondiente).
- 4.- Se motive, si así lo requiere un aspirante, la puntuación otorgada a los participantes del proceso selectivo con razones que superen la mera puntuación numérica.

Agradezco de antemano su colaboración y espero que en un plazo no superior a un mes me comunique si acepta o no las Sugerencias formuladas, indicándome, en este último supuesto, las razones en que funde su negativa.

Ángel Dolado
Justicia de Aragón

