



Resolución 2022R-1251-21 del Ararteko, de 11 de marzo de 2022, que recomienda al Ayuntamiento de Gorniz que revise un proceso selectivo.

Antecedentes

1. Una persona (...) solicitó la intervención del Ararteko en relación con el proceso selectivo para la provisión mediante concurso oposición de una plaza de peón especialista de naturaleza funcional en el Ayuntamiento de Gorniz, convocado mediante Acuerdo de 16 de mayo de 2019, de la Junta de Gobierno Local (Boletín Oficial de Bizkaia de 7 de junio de 2019).

El motivo de disconformidad expresado en la queja era que en la fase de concurso de méritos del proceso no se había tenido en cuenta la experiencia laboral adquirida en el desempeño de diversos puestos de trabajo en administraciones públicas, a pesar de haber sido aportados, junto con la solicitud, los respectivos certificados originales de servicios prestados que esas administraciones habían expedido.

Según pudo observar el Ararteko al analizar la documentación entregada junto con la queja, tales servicios no fueron valorados porque esta persona no había hecho entrega también en ese mismo momento de un certificado de vida laboral expedido por la Seguridad Social.

Así se desprende de la argumentación utilizada para desestimar de forma sucesiva la reclamación que presentó contra los resultados provisionales de la fase de concurso y el posterior recurso.

La queja incidía igualmente en el hecho de que con motivo de la publicación en el Boletín Oficial de Bizkaia de la relación provisional de personas admitidas y excluidas al proceso, se había abierto un plazo de subsanación referido únicamente a los requisitos de participación en el proceso, en el que se especificaron los requisitos concretos que había de aportar cada una de las personas afectadas (instancia oficial, DNI, titulación compulsada, curriculum vitae, permiso de conducir B1).

En concreto, a la persona promotora de la queja le fue requerida la aportación del curriculum vitae, documento que según afirmaba en la queja, ya había presentado con la instancia. Este trámite de subsanación no alcanzó, sin





embargo al certificado de vida laboral cuya ausencia justificaría posteriormente la no valoración de sus méritos.

2. El Ararteko envió un escrito al Ayuntamiento de Gorniz en el que, después de examinar las bases de la convocatoria, trasladaba diversas consideraciones relativas al marco normativo y jurisprudencial de análisis de la materia, y avanzaba que, a salvo de la aportación de elementos que permitieran alcanzar una conclusión diferente, cabría considerar que la actuación cuestionada no había sido conforme al marco descrito.

En ese mismo documento esta institución solicitó información al ayuntamiento sobre las circunstancias y consideraciones expuestas en la queja, así como sobre la disposición de esa administración a revisar la decisión adoptada en este caso y, en consecuencia, a valorar en este proceso selectivo la experiencia laboral de la persona promotora de la queja.

Por su parte, la respuesta del Ayuntamiento de Gorniz se materializó por medio de un informe en el que se especificaban las fechas en las que habían tenido lugar la convocatoria, la reclamación, la contestación ofrecida a dicha reclamación, la interposición del recurso y su posterior desestimación. Igualmente trasladaba a esta institución una copia del expediente administrativo del proceso selectivo en lo relativo a esta persona, sin mayor referencia a los aspectos referidos en la solicitud.

Consideraciones

1. Las bases de la convocatoria del proceso selectivo recogen dos redacciones diferentes relativas al mismo trámite que se encuentra en el fondo de la actuación que ha dado origen a la queja: la forma de acreditar los servicios prestados en las administraciones públicas.

Así, por una parte, la base 4, relativa a las instancias para solicitar la admisión al proceso, y en la que también se regula la documentación a presentar junto con esa instancia, señala lo siguiente al respecto de los méritos a valorar en la fase de concurso:

“Las instancias solicitando la admisión en el concurso-oposición se dirigirán a la Señora Alcaldesa-Presidenta del Ayuntamiento de Gorniz, debiendo reunir los siguientes requisitos:

(...)



b) *Deberán hacer constar los datos relativos a los méritos a valorar en la fase de concurso. Únicamente computarán los méritos alegados y acreditados hasta el día en que finalice el plazo de presentación de instancias. Los méritos alegados en la solicitud se acreditarán, mediante documento original o fotocopia compulsada. En este sentido, se advierte que, una vez finalizado el plazo para la presentación de instancias, no se admitirá la subsanación de la acreditación de los méritos.*

Los servicios prestados en cualquier Administración Pública deberán ser acreditados conforme a certificado de servicios prestados, en el que conste la duración del contrato y las funciones desempeñadas, las cuales serán valoradas conforme a las funciones asignadas a la plaza convocada.¹

Por su parte, la base 8, que describe el proceso de selección, sus fases y las pruebas y apartados que las componen, incluye la siguiente previsión en lo que respecta al mérito de la experiencia laboral:

“Experiencia prestando servicios como operario de servicios o puesto análogo: un máximo de 20 puntos a razón de 0,30 puntos por mes. Las fracciones inferiores se sumarán, pero no se tomarán en cuenta las fracciones inferiores al mes que resultan de dicha suma.

En la valoración de la experiencia, se prorrateará la puntuación en los casos de jornadas no completas. Además, en el caso de que, de acuerdo con lo establecido en el siguiente párrafo, una parte de la jornada fuera puntuable pero no la jornada completa, deberá detallarse en el certificado correspondiente, prorrateándose en ese caso también la puntuación.

Acreditación:

- *Estos méritos se acreditarán mediante certificados expedidos por las empresas en las que se ha trabajado o por la Administración en la que se ha prestado los servicios, acompañados de documento de vida laboral expedido por la Seguridad Social.² En dichos certificados deberán especificarse todas las funciones que se han desempeñado. Si en la descripción de las funciones o tareas realizadas no se contemplan al menos la mayoría de las funciones correspondientes al puesto, el Tribunal resolverá sobre la procedencia de atribuirle o no puntuación alguna.*
- *La experiencia de los autónomos, deberá acreditarse mediante:*
 - *Una relación de los principales servicios o trabajos realizados de igual o similar naturaleza que los que constituyen las funciones del puesto ofertado, en la que se indique el importe, la fecha y el destinatario, público o privado de los mismos.*
 - *Cuando el destinatario sea una entidad del sector público se acreditarán mediante certificados expedidos o visados por el órgano competente.*
 - *Cuando el destinatario sea un sujeto privado, mediante un certificado expedido por este o, a falta de este certificado, mediante una declaración del empresario acompañado de los documentos obrantes en poder del mismo que acrediten la realización de la prestación. Estos certificados, en cualquier caso, contendrán una relación de la duración de los servicios prestados, especificando la frecuencia (por ejemplo: 7 años, a razón de un día al mes, y 6 horas cada uno de esos días).*

Estos certificados, serán comunicados directamente al Ayuntamiento por la autoridad competente.”

¹ El subrayado es nuestro.

² Ídem.



A la vista de la documentación que conforma el expediente administrativo del proceso, la persona promotora de la queja cumplió lo previsto en la base 4 de la convocatoria, en tanto aportó los certificados de servicios previos originales expedidos por las diferentes administraciones públicas en las que había trabajado, y así lo manifestó en la reclamación y en el recurso que presentó posteriormente.

Sin embargo, la desestimación de su pretensión argumentó que la falta de entrega de la vida laboral impedía considerar acreditados los méritos que había alegado y justificado por medio de aquellos documentos, y en consecuencia, los excluyó de cualquier consideración en la fase de concurso.

2. Esta institución desconoce la razón que justifica la exigencia de un certificado de vida laboral en relación con servicios prestados en una administración pública, así como los extremos concretos que este documento permite acreditar en cuanto a los elementos definitorios del mérito al que se refiere y que exceden de los ya recogidos expresamente en una certificación de servicios previos de carácter oficial expedida por la administración pública.

A este respecto, cabe señalar que el reconocimiento de servicios previos en las administraciones públicas y las certificaciones en las que este se funda se encuentran reguladas por la normativa vigente³, en la que se recogen tanto los modelos de certificación como sus efectos, sin que, al menos hasta en lo que esta institución ha podido conocer, la exigencia de una vida laboral que reafirme lo ya certificado en esos documentos constituya una práctica habitual en lo relativo al reconocimiento de servicios previos o su consideración en los procesos selectivos.

Nuestra inicial petición de información recogía estas mismas consideraciones, que no han sido objeto de valoración alguna por parte del Ayuntamiento de Gorniz, por lo que esta institución no ha podido saber cuál es la fundamentación que la justifica, y, en consecuencia, en ausencia de una explicación razonable, debe concluirse que la certificación de vida laboral constituye un elemento innecesario en lo que atañe a los servicios prestados en administraciones públicas.

³ En concreto:

- Ley 70/1978, de 26 de diciembre, de reconocimiento de servicios previos en la Administración Pública.
- Real Decreto 1481/1982 de 25 de junio, por el que se dictan normas de aplicación de la Ley 70/1978, de 28 de diciembre, de reconocimiento de servicios previos en la Administración Pública.





3. Por otra parte, y entrando ya en el examen de la discordancia observada en las bases de la convocatoria, el Ararteko también desconoce el motivo por el que una de ellas exige la aportación de la vida laboral contraviniendo lo dispuesto en otra base anterior que no lo requiere y que es, precisamente, la que regula la documentación que ha de presentarse junto con la instancia.

A juicio de esta institución, el adecuado desenvolvimiento de un proceso selectivo para el acceso al empleo público exige tener en cuenta lo expresado en todas las bases de la convocatoria, sin que la presencia de eventuales discordancias o contradicciones faculte para contravenir alguna de ellas o ignorar lo que prescribe.

Por el contrario, de concurrir tal circunstancia, como es el caso, resulta preciso llevar a cabo una interpretación integradora para observar si, de esa forma y por medio de una argumentación motivada y suficiente, resulta posible superar los obstáculos que pudieran presentarse y conseguir la aplicación de todas las bases sin contrariar su tenor literal ni obviar su contenido, y, de no ser posible, proceder a la oportuna corrección de tales bases.

En todo caso, tal argumentación y la decisión a la que conduzca habrán de ser tenidas en cuenta a los efectos de analizar y resolver las posibles incidencias que deriven de tales discordancias desde la perspectiva de garantizar la máxima efectividad del derecho recogido en el artículo 23.2 de la Constitución, tal y como al efecto han venido señalando los tribunales de justicia en sentencias como la de 22 de abril de 2014, del Tribunal Supremo:

“El criterio que preside esta materia es el indicado por doctrina reiterada del Tribunal Supremo de 27 de mayo de 2010 (Casación 1719/2007) en la que «sin negar el carácter vinculante que poseen las bases de cualquier convocatoria, debe reiterarse que su interpretación y aplicación debe hacerse siempre en el sentido más favorable a la mayor efectividad del artículo 23.2 de la Constitución española y, en consecuencia, deberá ser rechazada cualquier aplicación de las mismas que conduzca a un resultado que no sea compatible con el derecho reconocido en el precepto constitucional que acaba de mencionarse. Y esta clase de resultado será de apreciar cuando la estricta aplicación de unas bases dificulten el acceso a la función pública en virtud de criterios carentes de racionalidad, con una desproporción manifiesta o derivados de hechos que no sean imputables al aspirante que sufriría la exclusión”

En esa misma línea, los tribunales de justicia han determinado que las dudas existentes en la interpretación de las bases de las convocatorias no pueden suponer un perjuicio para las personas participantes que no han evidenciado una resistencia a observarlas. Así se pronunciaba el Tribunal Supremo en su Sentencia de 14 de septiembre de 2004:



“En relación con lo que antecede, conviene subrayar que ciertamente los participantes en procesos selectivos están obligados a cumplir con las bases de la convocatoria y recae sobre ellos la carga de aportar la documentación en los términos que establezcan dichas bases, ya que así resulta conveniente para que el funcionamiento de esos procesos sea igual para todos los participantes y se desarrolle con la normal regularidad que exige el principio constitucional de eficacia administrativa (artículo 103 CE).

Pero debe destacarse también que esos criterios de racionalidad y proporcionalidad, que antes se han apuntado, no permiten valorar como incumplimiento de las repetidas bases aquellos comportamientos de los aspirantes que no respondan a una resistencia a observarlas, sino a una razonable duda sobre su significado o alcance. Cuando esto último suceda lo procedente será permitir subsanar el error inicial en que se pueda haber ocurrido.”

4. Además de ello, el Tribunal Supremo ha ido consolidando una posición según la cual, la figura de la subsanación resulta admisible en supuestos semejantes al que ha dado origen a esta queja. A modo de ejemplo, pueden citarse sentencias como las siguientes:

Sentencia de 24 de enero de 2011:

“En efecto, no sólo en la sentencia de 4 de febrero de 2003 dictada en el recurso de casación en interés de la ley 3437/2001 nos hemos ocupado de la cuestión de la subsanación en los procedimientos selectivos. También lo hemos hecho con posterioridad en otros supuestos que no se referían a los requisitos de participación sino también a la justificación de los méritos ante la negativa de la Administración a aceptar documentos que juzgaba no ajustados a las bases de la convocatoria: entre otras en las sentencias de 11 de octubre de 2010 (casación 4236/2009), 30 de diciembre de 2009 (casación 1842/2007), 10 de junio de 2006 (casación 3244/2006), 16 de abril de 2008 (casación 5382/2003), 14 de septiembre de 2004 (casación 2400/1999). En estos casos, hemos tutelado las pretensiones de los participantes en distintos procesos selectivos para el ingreso a la función pública de que fueran tenidos en cuenta los méritos que alegaban siempre que hubieran sido aducidos y justificados documentalmente en el momento establecido aunque esa justificación hubiera debido ser aclarada o subsanada ulteriormente. Es decir, en supuestos semejantes a este. En todos ellos hemos considerado excesivo y, por tanto, no acorde con el principio de proporcionalidad, privar de la valoración de un mérito a quien había acreditado en tiempo los aspectos sustantivos del mismo aunque no hubiera satisfecho alguno de los meramente formales.”

Sentencia de 20 de mayo de 2011:

“En línea con la jurisprudencia referida puede considerarse que la idea de iniciación que emplea el artículo 70, no es incompatible con un concepto de la misma según el cual el “impreso de autobaremación” puede estimarse como iniciación de una fase del concurso, respecto a la que no ha razón para que el artículo 71 de la Ley 30/1992 no sea aplicable. La jurisprudencia referida, que aquí seguimos, permite sostener que el artículo 71 de la Ley 30/1992 debe aplicarse a cada una de las fases de estos procedimientos. Ello sentado, y habida cuenta de que en este caso no estamos ante un supuesto de presentación extemporánea de unos méritos, sino ante su defectuosa acreditación, pues la actora adujo esos méritos cuando solicitó ser admitida al concurso-oposición, y los justificó mediante los certificados correspondientes, aunque no constaba la homologación del curso, se da el presupuesto suficiente para que, conforme al citado artículo 71, se le hubiere requerido para que aportara

el documento exigido por las bases: la homologación del curso. Es preciso insistir en que no se trata de autorizar la presentación de nuevos méritos fuera de plazo, ya que los discutidos constaban todos en el expediente. Por el contrario, se trata, simplemente, de superar la deficiencia meramente formal del concreto documento justificativo presentado.

Hemos de decir, por lo demás, que esta solución es acorde con la que hemos mantenido en supuestos similares al presente [sentencias de 28 de septiembre de 2010 (casación 1756/2007), 31 de diciembre y 4 de mayo de 2009 (casación 1842/2007 y 5279/2005), además de la de 4 de febrero de 2003 (casación en interés de la Ley 3437/2001)].”

Sentencia de 19 de diciembre de 2012:

“La Sentencia de este Tribunal, de 4 de febrero de 2003 , dictada en recurso de casación en interés de ley número 3437/01, admite expresamente que el trámite de subsanación de defectos a que se refiere el artículo 71 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común es plenamente aplicable en los procesos selectivos, al considerar en su fundamento de derecho sexto que “resulta aplicable en la cuestión examinada el artículo 71 de la Ley 30/92 , como antes exigía el antiguo artículo 71 de la Ley de Procedimiento Administrativo en la redacción de 1958, pues se impone en ambos preceptos el deber de la Administración de requerir al interesado para que se subsanen las deficiencias cuando se aprecie que el mismo no cumple los requisitos que exige el ordenamiento en vigor y como señala en este punto el Ministerio Fiscal, la redacción del apartado segundo del artículo 71 excluye los procedimientos selectivos o de concurrencia competitiva para la ampliación prudencial hasta cinco días del plazo cuando la aportación presente dificultades especiales, luego si se prohíbe dicha ampliación, es claro que el precepto autoriza la concesión del plazo de los diez días cuando se trate de un procedimiento selectivo de concurrencia competitiva, como es el caso planteado”.

Con posterioridad, son varios los pronunciamientos de esta Sala que se ratifican en la precitada doctrina, contenidos, entre otras, en sentencias, de 14 de septiembre de 2004 (casación 2400/99); 4 de mayo de 2009 (casación 5279/05); 30 de diciembre de 2009 (casación 1842/07); 28 de septiembre de 2010 (casación 1756/07); 20 de mayo de 2011 (casación 3481/09); 22 de noviembre de 2011 (casación 6984/10), y 25 de noviembre de 2011 (casación 6455/11). Tales resoluciones señalan, entre otras consideraciones, que el razonamiento de la Sala no significa ignorar o desatender el carácter vinculante de las bases de la convocatoria, dado que, ciertamente, los participantes en procesos selectivos están obligados a cumplir con las bases de la convocatoria y recae sobre ellos la carga de aportar la documentación en los términos que establezcan dichas bases, ya que así resulta conveniente para que el funcionamiento de esos procesos sea igual para todos los participantes y se desarrolle con la normal regularidad que exige el principio constitucional de eficacia administrativa (art. 103 CE); se añade que, en principio, no estamos ante la presentación extemporánea de un mérito, sino ante su defectuosa acreditación; razón por la que es preciso insistir en que no se trata de autorizar la presentación de nuevos méritos fuera de plazo, sino de superar la deficiencia meramente formal del concreto documento justificativo presentado; por último, que esta línea jurisprudencial de amplitud en la aplicabilidad del artículo 71 de la Ley 30/1992 en procedimientos selectivos, resulta predicable, no solo respecto de las omisiones en la solicitud inicial, sino en ulteriores fases del procedimiento, como es la fase de concurso y la acreditación de méritos alegados en él.

Por último, la más reciente Sentencia, de 11 de junio de 2012, reitera que esta Sala y Sección “se ha mostrado favorable a la posibilidad de que los méritos defectuosamente acreditados en

los procesos selectivos puedan ser subsanados, al estimar excesivo y, por tanto, no acorde con el principio de proporcionalidad, privar de la valoración de un mérito en los casos en que los aspirantes hubieran acreditado en tiempo los aspectos sustantivos del mismo aunque no hubieran satisfecho alguno de los meramente formales (por todas, sentencia de 24 de enero de 2011 recaída en el recurso de casación nº 344/2008)”

(...)

Así las cosas y conforme a la jurisprudencia de la Sala que ha quedado expuesta, nos hallamos, no ante la presentación extemporánea de unos concretos méritos, sino frente a la aportación de nuevos elementos justificativos del concreto alcance de los efectivamente invocados en el plazo conferido para ello, con el fin de subsanar las posibles lagunas o carencias que pudieran ofrecer los documentos inicialmente aportados en su justificación y que, aparentemente, determinaron su no valoración por parte del tribunal calificador.”

En esa misma línea se han pronunciado igualmente instituciones como el Defensor del Pueblo, que fundamentaba su Resolución de 21 de junio de 2018 en estos términos:

“6. En consecuencia, el debate no debe circunscribirse a si es posible o no la valoración de la documentación aportada con los escritos de subsanación en procesos selectivos por los interesados, como parece no querer admitir la Administración, yendo contra la doctrina expuesta por el Tribunal Supremo en numerosas sentencias, sino que debe analizarse si se dan o no los supuestos admitidos por nuestra jurisprudencia, en el presente caso, para que dicha subsanación pueda concurrir.

7. Analizado el Anexo V de la Resolución de 26 de abril de 2017 que establece que la acreditación de la experiencia docente obtenida mediante contrato laboral se realizará mediante la entrega de fotocopia del contrato y certificado del director del centro escolar con el visto bueno del servicio de inspección educativa que hará constar el nivel educativo y la duración real de los servicios, esta institución estima que dos son los elementos sustanciales que deben ser acreditados para que la experiencia docente sujeta a una relación laboral sea tenida en cuenta como mérito:

a. primero, acreditar la existencia de una relación laboral, siendo el contrato de trabajo el instrumento natural destinado a acreditar la misma;

b. y segundo, acreditar el nivel educativo y la duración de la prestación de servicios, que se demuestra a través del citado certificado del director del centro escolar.

8. De conformidad con la doctrina del Tribunal Supremo es necesario haber acreditado los aspectos sustantivos del mérito alegado para poder subsanar en su caso algún defecto de naturaleza formal. En el presente caso se observa que si bien no se aportó con la solicitud ningún contrato de trabajo sí fue aportado el certificado de la inspectora de Educación de la Dirección de Área Territorial de Madrid-Este de (...) de 2014 donde hace referencia a la existencia de una relación contractual entre la interesada y el Colegio (...). En consecuencia, parece claro que dicho certificado permite acreditar la existencia de una relación laboral, aspecto este sustantivo suficiente, para permitir la subsanación del mérito alegado mediante la entrega posterior de los contratos laborales.

9. En defensa de lo expuesto se debe mencionar la Sentencia 376/2017 del Tribunal Superior de Justicia de Madrid que en un supuesto similar señaló: “Sea como fuere, esta circunstancia

no puede suponer obstáculo para el éxito de la pretensión ejercitada en el presente proceso, pues los servicios cuya valoración pretendía el ahora recurrente en el proceso selectivo a que nos venimos refiriendo estaban perfectamente acreditados con la documentación presentada en el curso del mismo por el Sr. (...), pero es que, además, si el Tribunal de selección actuante tenía dudas respecto a la valoración del mérito en cuestión, debió conceder trámite de subsanación para que se aclarara este extremo y, además, para que se acompañara, en su caso, la Hoja de Servicios acreditativa pertinente que se considerara precisa, pues el mérito en cuestión constaba, amén de alegado por el actor en momento oportuno, acreditado en unos documentos plenamente válidos y eficaces en derecho a los fines pretendidos.

Resulta palmariamente excesivo y, por tanto, no acorde con el principio de proporcionalidad, privar de la valoración de un mérito a quien ha acreditado en tiempo los aspectos sustantivos del mismo aunque no hubiera satisfecho alguno de los meramente formales, pues la especial virtualidad que ha de darse a los derechos fundamentales, como lo es el reconocido en el artículo 23.2 de la Constitución, aconseja valorar la conducta de todo aspirante en procesos selectivos con criterios de racionalidad y proporcionalidad; y esto lo que comporta es la necesidad de descartar interpretaciones formales rigoristas que, por excesivas, obstaculicen la prioridad que ha de darse a quien en el proceso selectivo haya alcanzado mayores cotas en lo relativo al mérito y la capacidad”.

Debe subrayarse que en este caso los méritos no valorados habían sido alegados en el plazo de presentación de instancias, reflejados en el curriculum vitae que esta persona aportó junto con la instancia y que volvió a aportar cuando fue requerida para ello, y además, convenientemente acreditados mediante la aportación, en el plazo de presentación de instancias, de los certificados de servicios previos expedidos por las administraciones públicas competentes.

No se trataba, por tanto, de aportar nuevos méritos diferentes a los que ya formaban parte del expediente, por lo que, en definitiva, el trámite de subsanación habría resultado obligado en lo relativo a la aportación de la vida laboral como requisito de acreditación del mérito, con independencia de las consideraciones anteriormente efectuadas en relación con la exigencia de ese certificado respecto de servicios prestados en administraciones públicas.

5. Por último, tal y como puede observarse en el texto transcrito más arriba, la base 8 recoge el siguiente inciso respecto de los certificados exigidos para la acreditación de la experiencia laboral: *“Estos certificados, serán comunicados directamente al Ayuntamiento por la autoridad competente”.*

Nuestra solicitud de información se refería a esta cuestión indicando que en un primer análisis, y a falta de una referencia expresa de su virtualidad, cabría deducir que esa previsión guardaba algún tipo de relación con la no necesidad de aportar documentos que la propia administración actuante puede conseguir.



Esa era la línea expuesta por la persona promotora de la queja en el recurso que formuló ante el Ayuntamiento de Gorliz, en el que se refería al artículo 28.2 de la Ley 39/2015⁴, cuyo contenido es el siguiente:

“Los interesados tienen derecho a no aportar documentos que ya se encuentren en poder de la Administración actuante o hayan sido elaborados por cualquier otra Administración. La administración actuante podrá consultar o recabar dichos documentos salvo que el interesado se opusiera a ello. No cabrá la oposición cuando la aportación del documento se exigiera en el marco del ejercicio de potestades sancionadoras o de inspección.

Las Administraciones Públicas deberán recabar los documentos electrónicamente a través de sus redes corporativas o mediante consulta a las plataformas de intermediación de datos u otros sistemas electrónicos habilitados al efecto.

Cuando se trate de informes preceptivos ya elaborados por un órgano administrativo distinto al que tramita el procedimiento, estos deberán ser remitidos en el plazo de diez días a contar desde su solicitud. Cumplido este plazo, se informará al interesado de que puede aportar este informe o esperar a su remisión por el órgano competente.”

Esta cuestión no mereció tampoco consideración expresa alguna en la respuesta que esa administración local ofreció a nuestra solicitud.

Por su parte, la resolución desestimatoria del recurso presentado por la persona promotora de la queja desestimó su alegación con el argumento de que en todo proceso sujeto a la comunicación de datos a la que se refiere el artículo 28 de la Ley 39/2015 es preciso que los formularios informen de que se accederá a la información de esa manera, y que ofrezcan a las personas interesadas la posibilidad de oponerse al tratamiento. Sin embargo, en este caso, el formulario de instancia no indicaba que la documentación sería verificada y contrastada directamente por la administración, y tampoco cabría interpretar que la participación en el proceso suponía un consentimiento a tal efecto.

Si bien es cierto que el formulario de solicitud no incluía referencia alguna al respecto de que el Ayuntamiento de Gorliz efectuaría consultas a otras administraciones públicas para obtener información relevante para el proceso, y, por tanto, tampoco preveía la posibilidad de oposición a dicha actuación por parte de cualquier persona interesada, la fundamentación que sustenta la desestimación de la alegación no permite explicar cuál ha de ser la virtualidad de la disposición citada, que en todo caso, debió de ser prevista e introducida en las propias bases de la convocatoria con algún propósito concreto.

⁴ Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.



A falta de cualquier explicación sobre ese particular, parece evidente que la literalidad de su contenido añade una mayor complejidad a la redacción de las bases en lo referente a la aportación de la documentación relativa a los méritos, lo que constituye, en definitiva, una razón más para concluir que en este caso debió haberse avalado la pretensión de la persona promotora de la queja al respecto de la valoración de su experiencia profesional.

Por todo ello, en conformidad con lo preceptuado en el art. 11 b) de la Ley 3/1985, de 27 de febrero, por la que se crea y regula esta institución, se eleva la siguiente

RECOMENDACIÓN

Que revise el proceso selectivo para la provisión de una plaza de peón especialista en el Ayuntamiento de Gorniz convocado mediante Acuerdo de 16 de mayo de 2019, y lo resuelva una vez valorada la experiencia profesional alegada por la persona promotora de la queja.

