

RESOLUCIÓN DE LA GERENCIA DEL CONSORCIO DE LA CIUDAD DE SANTIAGO POR LA QUE SE HACEN PÚBLICOS A EFECTOS DE NOTIFICACIÓN LOS RECURSOS DE ALZADA PRESENTADOS ANTE LAS RESOLUCIONES DE LA GERENCIA POR LAS QUE SE APROBARON LAS VALORACIONES DEFINITIVAS DE LAS PLAZAS DE ARQUITECTO, DENTRO DEL PROCESO DE ESTABILIZACIÓN DE PERSONAL LABORAL DEL CONSORCIO DE SANTIAGO

Con fecha 19 de julio de 2023 se han recibido en el registro general de este organismo sendos recursos de alzada ante las resoluciones de la Gerencia por las que se aprobaron las valoraciones definitivas de las plazas de arquitecto, dentro del proceso de estabilización del personal laboral, interpuestos por el aspirante D. José Ramón Hevia González, y relativos a cada una de las plazas de arquitecto incluidas en el proceso de estabilización de personal laboral del Consorcio de Santiago (BOE 311, del 28 de diciembre de 2022).

En concreto las plazas afectadas por dichos recursos son las siguientes:

- Arquitecto director técnico (1 plaza)
- Arquitecto jefe de la oficina supervisora de proyectos e infraestructuras (1 plaza)
- Arquitecto jefe de la oficina de supervisión (1 plaza)
- Arquitecto coordinador de proyectos (2 plazas)

En aplicación de los artículos 118 y 45.1.b de la Ley 39/2015, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, se hacen públicos estos recursos a efectos de notificación, otorgando un plazo de 10 días a partir del siguiente al de la publicación de esta resolución para que, aquellos que pudieran estar interesados, puedan alegar cuanto estimen procedente.

En cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de derechos digitales, no se publica la documentación de carácter personal a que se hace referencia en dichos recursos, estando a disposición de los posibles interesados para su consulta presencial en la sede del Consorcio de Santiago (Rúa do Vilar 59, CP 15705, Santiago de Compostela, A Coruña).

Santiago de Compostela, 20 de septiembre de 2023



Belén Hernández Lafuente
Gerente
Consorcio de la Ciudad de Santiago

A LA COMISIÓN EJECUTIVA DEL CONSORCIO DE SANTIAGO

JOSÉ RAMÓN HEVIA GONZÁLEZ, con DNI n.º [REDACTED] y domicilio a efectos de notificaciones en [REDACTED] actuando en su propio nombre y derecho, comparece y como mejor proceda en Derecho, **DICE**:

Que por medio del presente escrito y, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo de las Administraciones Públicas, interpone **RECURSO DE ALZADA** contra la Resolución de la Gerencia del Consorcio de la Ciudad de Santiago por la que se aprueba la valoración definitiva del proceso selectivo de estabilización para la provisión de dos plazas de Arquitecto Coordinador de Proyectos, publicada el 12 de julio de 2023, todo ello en base a las siguientes,

ALEGACIONES

PRIMERA: Dentro del plazo al efecto, el dicente interpuso escrito de alegaciones frente a la valoración provisional de los méritos acreditados.

SEGUNDA: En fecha 12 de julio de 2023 se publica la Resolución que ahora se impugna en alzada, por la cual se resuelven las alegaciones realizadas, rechazando el Tribunal por unanimidad la efectuada por esta parte con respecto a la puntuación obtenida en el apartado a.1.

TERCERA: La resolución indica que: *“En este caso, el tribunal considera que el aspirante no cumple, en primer lugar, con el requisito del punto 6.4.b de presentar un certificado con las funciones concretas y específicas que ha desempeñado en los puestos de trabajo que aporta con los correspondientes certificados de tiempo trabajado. Se deduce, por tanto, que las funciones serían las correspondientes a un arquitecto municipal general, es decir, funciones instrumentales genéricas de carácter técnico y de índole urbanística, como puede ser la concesión de licencias”*.

Las bases de la convocatoria fueron publicadas el día 28 de diciembre de 2022, otorgando un plazo de 20 días naturales para solicitar la participación, adjuntando la solicitud

específica de participación, declaración responsable y documentos que acrediten los méritos de baremación correspondientes a otra Administración.

El día 3 de enero de 2023, el dicente solicitó de las tres administraciones para las que prestó servicios (Consejería de Servicios Sociales y Bienestar del Principado de Asturias, Consejería de Cultura del Principado de Asturias y Ayuntamiento de Colunga) certificado de servicios prestados, así como certificado de funciones.

No obstante, no puede limitarse la resolución a intuir que las funciones realizadas eran “genéricas de carácter técnico y de índole urbanística, como puede ser la concesión de licencias”, pues el compareciente ha prestado servicios como Jefe de Sección de Gestión e Inspección de la Dirección General de Patrimonio de la Consejería de Cultura del Principado de Asturias. Las funciones recogidas en la relación de puestos de trabajo para esta categoría son:

- Gestionar, proponer e informar en materia de conservación, restauración, promoción y obras relacionadas con los bienes integrantes del patrimonio cultural
- Coordinar, dirigir y controlar las actividades de las unidades pendientes.

Además, como se ha aportado en los méritos académicos, es precisamente la conservación y puesta en valor del patrimonio, así como la intervención en monumentos históricos, en un ámbito especialmente protegido y de un valor arquitectónico excepcional, su especialidad, valorada con 9,5 puntos en el apartado b.2).

CUARTA: Por otro lado, los méritos profesionales que se recogen en la convocatoria diferencian entre si los servicios se han prestado como personal laboral o indefinido no fijo realizando las mismas funciones o como empleado público realizando funciones equivalentes.

Lo anterior implica que, para alcanzar la puntuación máxima de 60 puntos, una persona que haya prestado servicios como personal laboral temporal o indefinido no fijo en la misma clasificación profesional a la que se pretende acceder necesitará 10 años para obtener la máxima puntuación. Sin embargo, los aspirantes que hayan prestado servicios en funciones equivalentes en otros ámbitos, necesitarán 30 años, es decir, el triple de tiempo.

A juicio de esta parte, dicho criterio constituye una vulneración del artículo 23.2 de la Constitución española en relación con el artículo 14. Si la categoría profesional es la misma,

carece de fundamento lógico ni razonable un trato desigual, ya que las funciones habrán sido las mismas o, cuanto menos, estas no difieren sustancialmente. Como decimos, esto lleva a considerar nula de pleno derecho la resolución impugnada por ser contraria a la previsión contenida en el artículo 23.2 de la CE, que garantiza el derecho a la igualdad en el acceso a la función pública. Cabe recordar que el objeto de la Ley de la que se derivan estos procesos selectivos es estabilizar el empleo temporal, no a aspirantes concretos.

Es necesario traer a colación la Sentencia del Tribunal Constitucional n.º 281, 1993, que manifestó: *“La imposibilidad de que los veinte puntos concedidos por ese concepto pudieran ser obtenidos por quienes hubiesen ocupado puestos idénticos en otras Corporaciones pone de manifiesto que no se trataba tanto de favorecer la experiencia en la categoría ofertada, cuanto de primar, exclusivamente, a quienes venían ocupando interinamente las plazas en disputa. Como ya quedó dicho en la STC 42/1981, es preciso que “la diferencia impuesta en razón de la capacitación técnica sea adecuada a la naturaleza propia de las tareas a realizar” (lo que permite computar como mérito la experiencia adquirida en puestos idénticos o similares a los que son objeto de concurso) “y se establezca con carácter general, esto es, en referencia directa a la posesión de determinados conocimientos o determinada titulación acreditativa de estos, pero no al procedimiento seguido para adquirirlos o al Centro en donde fueron adquiridos, pues cualquiera de estas fórmulas sí implica ya una diferencia no justificada y, en consecuencia, una violación del principio de igualdad.*

Y una diferencia no justificada es, precisamente, la contenida en el baremo ahora enjuiciado, toda vez que diferenciar a los concursantes en función del Ayuntamiento en el que han adquirido determinada experiencia y no a partir de la experiencia misma, con independencia de la Corporación en la que se hubiera adquirido, no es criterio razonable, compatible con el principio constitucional de igualdad. Antes aun, con semejante criterio evaluador se evidencia una clara intención de predeterminación del resultado del concurso en favor de determinadas personas y en detrimento – constitucionalmente inaceptable – de aquellas que, contando con la misma experiencia, la han adquirido en otros Ayuntamientos. En la medida en que la diferencia de trato no es, por lo dicho, razonable ni puede justificarse más que en atención al privilegio que con su establecimiento quiere concederse a determinados concursantes, no cabe sino concluir que el baremo impugnado es contrario al art. 14 de la Constitución y, en consecuencia, procede la estimación del amparo pretendido”.

En el presente supuesto debemos realizar una interpretación analógica de esto último, y es que de la convocatoria se extrae una clara intención de predeterminar el concurso en favor de determinadas personas y en detrimento de aquellas que, contando con la misma experiencia, la han adquirido bajo otra modalidad de empleo público. Es decir, realiza una distinción fuera de toda lógica, entre que el aspirante haya sido personal laboral u otro tipo de empleado público, otorgando a este último una puntuación sustancialmente menor.

En cuanto al sistema de acceso que ha de regir estos procesos de estabilización, indica el art. 2.4 de la Ley 20/2021, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, que “*se tendrá en cuenta mayoritariamente la experiencia en el cuerpo, escala, categoría o equivalente de que se trate*”. Es decir, la Ley es taxativa en cuanto a la configuración de los méritos relativos a la experiencia profesional: no se prevén en una Administración concreta ni bajo una modalidad contractual. Sin embargo, las bases en el apartado de méritos profesionales adoptan el criterio de otorgar una puntuación diferencial, revelándose esta como decisiva para la resolución del proceso selectivo. Nos encontramos, por tanto, ante un proceso restringido que impide la libre concurrencia de otros aspirantes con análoga experiencia, pero adquirida bajo otra modalidad de contratación.

Cabe reseñar también la reciente jurisprudencia del Tribunal Supremo en sus sentencias de 21 de julio y de 18 de octubre, ambas de 2022. En ellas, se manifiesta que “*la valoración de los servicios prestados como funcionario de carrera, personal fijo y como funcionario interino o personal de duración determinada, no pueden ser objeto de valoración diferente, ya sea obviando el trabajo desarrollado por los funcionarios interinos, ya sea confiriendo al mismo menor puntuación, siempre y cuando se refieran a los mismos puestos de trabajo mediante la realización de las mismas o asimiladas funciones. La solución contraria a la expuesta supondría incurrir en un trato discriminatorio que proscribe la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999.*”. Y, en términos más precisos: “*Ninguna razón se ha dado por la Diputación Provincial de Málaga para justificar tal disparidad establecida en las bases. Tampoco puede deducirse del conjunto del expediente y de las actuaciones el motivo por el que el mismo trabajo deba valorarse de tan diferente manera cuando de lo que se trata es de apreciar la experiencia, o sea los servicios prestados. A falta de la imprescindible explicación e, insistimos, aun dando por cierto que, además del recurrente, los dos recurridos que vieron amortizadas sus plazas, ejercieron continuamente funciones de guarda, debemos concluir que el distinto trato dado a uno y a otros carece de justificación objetiva y razonable y, por tanto, incurre en la vulneración del artículo 23.2 de la Constitución, y en relación con él, de su artículo 103.3.*”

En consecuencia, si existen convocatorias de consolidación o de concurso-oposición para cubrir plazas o puestos públicos, si se pretende valorar con mayor puntuación los servicios prestados en una Administración, en un Servicio o en una época determinadas, tendrá la Administración convocante la carga de justificarlo y motivarlo, explicando o razonando la relevancia de la diferencia y en qué medida deba corresponderse con una concreta sobrevaloración o minusvaloración. En la propia resolución de las alegaciones se intenta justificar la diferencia, pero simplemente reafirma las alegaciones efectuadas por esta

parte, pues dejan claro que discriminan por funciones, haciendo que prácticamente solo una persona que haya prestado ya servicios en el Consorcio puede obtener la máxima puntuación.

QUINTA.- Por lo anterior, corresponde al dicente le sea otorgada la puntuación de 60 puntos.

En virtud de lo expuesto,

SOLICITA se sirva admitir el presente escrito de interposición de Recurso de Alzada, de conformidad con los hechos y alegaciones realizadas en el mismo y, tras los trámites oportunos se acuerde declarar nula o subsidiariamente anulable la Resolución de la Gerencia del Consorcio de la Ciudad de Santiago por la que se aprueba la valoración definitiva del proceso selectivo de estabilización para la provisión de una plaza de Arquitecto Coordinador de Proyectos, y proceda a otorgar a don José Ramón Hevia González la puntuación de 60 puntos en el apartado a.1).

En Oviedo, a 19 de julio de 2023.

Firmado por HEVIA GONZALEZ
JOSE RAMON - ***4583** el
día 19/07/2023 con un
certificado emitido por AC
FNMT Usuarios

A LA COMISIÓN EJECUTIVA DEL CONSORCIO DE SANTIAGO

JOSÉ RAMÓN HEVIA GONZÁLEZ, con DNI n.º [REDACTED] y domicilio a efectos de notificaciones en [REDACTED], actuando en su propio nombre y derecho, comparece y como mejor proceda en Derecho, **DICE**:

Que por medio del presente escrito y, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo de las Administraciones Públicas, interpone **RECURSO DE ALZADA** contra la Resolución de la Gerencia del Consorcio de la Ciudad de Santiago por la que se aprueba la valoración definitiva del proceso selectivo de estabilización para la provisión de una plaza de Arquitecto Jefe de la Oficina Supervisora de Proyectos e Infraestructuras, publicada el 12 de julio de 2023, todo ello en base a las siguientes,

ALEGACIONES

PRIMERA: Dentro del plazo al efecto, el dicente interpuso escrito de alegaciones frente a la valoración provisional de los méritos acreditados.

SEGUNDA: En fecha 12 de julio de 2023 se publica la Resolución que ahora se impugna en alzada, por la cual se resuelven las alegaciones realizadas, rechazando el Tribunal por unanimidad la efectuada por esta parte con respecto a la puntuación obtenida en el apartado a.1.

TERCERA: La resolución indica que: *“En este caso, el tribunal considera que el aspirante no cumple, en primer lugar, con el requisito del punto 6.4.b de presentar un certificado con las funciones concretas y específicas que ha desempeñado en los puestos de trabajo que aporta con los correspondientes certificados de tiempo trabajado. Se deduce, por tanto, que las funciones serían las correspondientes a un arquitecto municipal general, es decir, funciones instrumentales genéricas de carácter técnico y de índole urbanística, como puede ser la concesión de licencias”*.

Las bases de la convocatoria fueron publicadas el día 28 de diciembre de 2022, otorgando un plazo de 20 días naturales para solicitar la participación, adjuntando la solicitud

específica de participación, declaración responsable y documentos que acrediten los méritos de baremación correspondientes a otra Administración.

El día 3 de enero de 2023, el dicente solicitó de las tres administraciones para las que prestó servicios (Consejería de Servicios Sociales y Bienestar del Principado de Asturias, Consejería de Cultura del Principado de Asturias y Ayuntamiento de Colunga) certificado de servicios prestados, así como certificado de funciones.

No obstante, no puede limitarse la resolución a intuir que las funciones realizadas eran “genéricas de carácter técnico y de índole urbanística, como puede ser la concesión de licencias”, pues el compareciente ha prestado servicios como Jefe de Sección de Gestión e Inspección de la Dirección General de Patrimonio de la Consejería de Cultura del Principado de Asturias. Las funciones recogidas en la relación de puestos de trabajo para esta categoría son:

- Gestionar, proponer e informar en materia de conservación, restauración, promoción y obras relacionadas con los bienes integrantes del patrimonio cultural
- Coordinar, dirigir y controlar las actividades de las unidades pendientes.

Además, como se ha aportado en los méritos académicos, es precisamente la conservación y puesta en valor del patrimonio, así como la intervención en monumentos históricos, en un ámbito especialmente protegido y de un valor arquitectónico excepcional, su especialidad, valorada con 9,5 puntos en el apartado b.2).

CUARTA: Por otro lado, los méritos profesionales que se recogen en la convocatoria diferencian entre si los servicios se han prestado como personal laboral o indefinido no fijo realizando las mismas funciones o como empleado público realizando funciones equivalentes.

Lo anterior implica que, para alcanzar la puntuación máxima de 60 puntos, una persona que haya prestado servicios como personal laboral temporal o indefinido no fijo en la misma clasificación profesional a la que se pretende acceder necesitará 10 años para obtener la máxima puntuación. Sin embargo, los aspirantes que hayan prestado servicios en funciones equivalentes en otros ámbitos, necesitarán 30 años, es decir, el triple de tiempo.

A juicio de esta parte, dicho criterio constituye una vulneración del artículo 23.2 de la Constitución española en relación con el artículo 14. Si la categoría profesional es la misma,

carece de fundamento lógico ni razonable un trato desigual, ya que las funciones habrán sido las mismas o, cuanto menos, estas no difieren sustancialmente. Como decimos, esto lleva a considerar nula de pleno derecho la resolución impugnada por ser contraria a la previsión contenida en el artículo 23.2 de la CE, que garantiza el derecho a la igualdad en el acceso a la función pública. Cabe recordar que el objeto de la Ley de la que se derivan estos procesos selectivos es estabilizar el empleo temporal, no a aspirantes concretos.

Es necesario traer a colación la Sentencia del Tribunal Constitucional n.º 281, 1993, que manifestó: *“La imposibilidad de que los veinte puntos concedidos por ese concepto pudieran ser obtenidos por quienes hubiesen ocupado puestos idénticos en otras Corporaciones pone de manifiesto que no se trataba tanto de favorecer la experiencia en la categoría ofertada, cuanto de primar, exclusivamente, a quienes venían ocupando interinamente las plazas en disputa. Como ya quedó dicho en la STC 42/1981, es preciso que “la diferencia impuesta en razón de la capacitación técnica sea adecuada a la naturaleza propia de las tareas a realizar” (lo que permite computar como mérito la experiencia adquirida en puestos idénticos o similares a los que son objeto de concurso) “y se establezca con carácter general, esto es, en referencia directa a la posesión de determinados conocimientos o determinada titulación acreditativa de estos, pero no al procedimiento seguido para adquirirlos o al Centro en donde fueron adquiridos, pues cualquiera de estas fórmulas sí implica ya una diferencia no justificada y, en consecuencia, una violación del principio de igualdad.*

Y una diferencia no justificada es, precisamente, la contenida en el baremo ahora enjuiciado, toda vez que diferenciar a los concursantes en función del Ayuntamiento en el que han adquirido determinada experiencia y no a partir de la experiencia misma, con independencia de la Corporación en la que se hubiera adquirido, no es criterio razonable, compatible con el principio constitucional de igualdad. Antes aun, con semejante criterio evaluador se evidencia una clara intención de predeterminación del resultado del concurso en favor de determinadas personas y en detrimento – constitucionalmente inaceptable – de aquellas que, contando con la misma experiencia, la han adquirido en otros Ayuntamientos. En la medida en que la diferencia de trato no es, por lo dicho, razonable ni puede justificarse más que en atención al privilegio que con su establecimiento quiere concederse a determinados concursantes, no cabe sino concluir que el baremo impugnado es contrario al art. 14 de la Constitución y, en consecuencia, procede la estimación del amparo pretendido”.

En el presente supuesto debemos realizar una interpretación analógica de esto último, y es que de la convocatoria se extrae una clara intención de predeterminar el concurso en favor de determinadas personas y en detrimento de aquellas que, contando con la misma experiencia, la han adquirido bajo otra modalidad de empleo público. Es decir, realiza una distinción fuera de toda lógica, entre que el aspirante haya sido personal laboral u otro tipo de empleado público, otorgando a este último una puntuación sustancialmente menor.

En cuanto al sistema de acceso que ha de regir estos procesos de estabilización, indica el art. 2.4 de la Ley 20/2021, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, que “*se tendrá en cuenta mayoritariamente la experiencia en el cuerpo, escala, categoría o equivalente de que se trate*”. Es decir, la Ley es taxativa en cuanto a la configuración de los méritos relativos a la experiencia profesional: no se prevén en una Administración concreta ni bajo una modalidad contractual. Sin embargo, las bases en el apartado de méritos profesionales adoptan el criterio de otorgar una puntuación diferencial, revelándose esta como decisiva para la resolución del proceso selectivo. Nos encontramos, por tanto, ante un proceso restringido que impide la libre concurrencia de otros aspirantes con análoga experiencia, pero adquirida bajo otra modalidad de contratación.

Cabe reseñar también la reciente jurisprudencia del Tribunal Supremo en sus sentencias de 21 de julio y de 18 de octubre, ambas de 2022. En ellas, se manifiesta que “*la valoración de los servicios prestados como funcionario de carrera, personal fijo y como funcionario interino o personal de duración determinada, no pueden ser objeto de valoración diferente, ya sea obviando el trabajo desarrollado por los funcionarios interinos, ya sea confiriendo al mismo menor puntuación, siempre y cuando se refieran a los mismos puestos de trabajo mediante la realización de las mismas o asimiladas funciones. La solución contraria a la expuesta supondría incurrir en un trato discriminatorio que proscribe la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999.*”. Y, en términos más precisos: “*Ninguna razón se ha dado por la Diputación Provincial de Málaga para justificar tal disparidad establecida en las bases. Tampoco puede deducirse del conjunto del expediente y de las actuaciones el motivo por el que el mismo trabajo deba valorarse de tan diferente manera cuando de lo que se trata es de apreciar la experiencia, o sea los servicios prestados. A falta de la imprescindible explicación e, insistimos, aun dando por cierto que, además del recurrente, los dos recurridos que vieron amortizadas sus plazas, ejercieron continuamente funciones de guarda, debemos concluir que el distinto trato dado a uno y a otros carece de justificación objetiva y razonable y, por tanto, incurre en la vulneración del artículo 23.2 de la Constitución, y en relación con él, de su artículo 103.3.*”

En consecuencia, si existen convocatorias de consolidación o de concurso-oposición para cubrir plazas o puestos públicos, si se pretende valorar con mayor puntuación los servicios prestados en una Administración, en un Servicio o en una época determinadas, tendrá la Administración convocante la carga de justificarlo y motivarlo, explicando o razonando la relevancia de la diferencia y en qué medida deba corresponderse con una concreta sobrevaloración o minusvaloración. En la propia resolución de las alegaciones se intenta justificar la diferencia, pero simplemente reafirma las alegaciones efectuadas por esta

parte, pues dejan claro que discriminan por funciones, haciendo que prácticamente solo una persona que haya prestado ya servicios en el Consorcio puede obtener la máxima puntuación.

QUINTA.- Por lo anterior, corresponde al dicente le sea otorgada la puntuación de 60 puntos.

En virtud de lo expuesto,

SOLICITA se sirva admitir el presente escrito de interposición de Recurso de Alzada, de conformidad con los hechos y alegaciones realizadas en el mismo y, tras los trámites oportunos se acuerde declarar nula o subsidiariamente anulable la Resolución de la Gerencia del Consorcio de la Ciudad de Santiago por la que se aprueba la valoración definitiva del proceso selectivo de estabilización para la provisión de una plaza de Arquitecto Jefe de la Oficina Supervisora de Proyectos e Infraestructuras, y proceda a otorgar a don José Ramón Hevia González la puntuación de 60 puntos en el apartado a.1).

En Oviedo, a 19 de julio de 2023.

Firmado por HEVIA GONZALEZ
JOSE RAMON - ***4583** el día
19/07/2023 con un certificado
emitido por AC FNMT Usuarios

A LA COMISIÓN EJECUTIVA DEL CONSORCIO DE SANTIAGO

JOSÉ RAMÓN HEVIA GONZÁLEZ, con DNI n.º [REDACTED] y domicilio a efectos de notificaciones en [REDACTED], actuando en su propio nombre y derecho, comparece y como mejor proceda en Derecho, **DICE**:

Que por medio del presente escrito y, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo de las Administraciones Públicas, interpone **RECURSO DE ALZADA** contra la Resolución de la Gerencia del Consorcio de la Ciudad de Santiago por la que se aprueba la valoración definitiva del proceso selectivo de estabilización para la provisión de una plaza de Arquitecto Director Técnico, publicada el 12 de julio de 2023, todo ello en base a las siguientes,

ALEGACIONES

PRIMERA: Dentro del plazo al efecto, el dicente interpuso escrito de alegaciones frente a la valoración provisional de los méritos acreditados.

SEGUNDA: En fecha 12 de julio de 2023 se publica la Resolución que ahora se impugna en alzada, por la cual se resuelven las alegaciones realizadas, rechazando el Tribunal por unanimidad la efectuada por esta parte con respecto a la puntuación obtenida en el apartado a.1.

TERCERA: La resolución indica que: *“En este caso, el tribunal considera que el aspirante no cumple, en primer lugar, con el requisito del punto 6.4.b de presentar un certificado con las funciones concretas y específicas que ha desempeñado en los puestos de trabajo que aporta con los correspondientes certificados de tiempo trabajado. Se deduce, por tanto, que las funciones serían las correspondientes a un arquitecto municipal general, es decir, funciones instrumentales genéricas de carácter técnico y de índole urbanística, como puede ser la concesión de licencias”*.

Las bases de la convocatoria fueron publicadas el día 28 de diciembre de 2022, otorgando un plazo de 20 días naturales para solicitar la participación, adjuntando la solicitud

específica de participación, declaración responsable y documentos que acrediten los méritos de baremación correspondientes a otra Administración.

El día 3 de enero de 2023, el dicente solicitó de las tres administraciones para las que prestó servicios (Consejería de Servicios Sociales y Bienestar del Principado de Asturias, Consejería de Cultura del Principado de Asturias y Ayuntamiento de Colunga) certificado de servicios prestados, así como certificado de funciones.

No obstante, no puede limitarse la resolución a intuir que las funciones realizadas eran “genéricas de carácter técnico y de índole urbanística, como puede ser la concesión de licencias”, pues el compareciente ha prestado servicios como Jefe de Sección de Gestión e Inspección de la Dirección General de Patrimonio de la Consejería de Cultura del Principado de Asturias. Las funciones recogidas en la relación de puestos de trabajo para esta categoría son:

- Gestionar, proponer e informar en materia de conservación, restauración, promoción y obras relacionadas con los bienes integrantes del patrimonio cultural
- Coordinar, dirigir y controlar las actividades de las unidades pendientes.

Además, como se ha aportado en los méritos académicos, es precisamente la conservación y puesta en valor del patrimonio, así como la intervención en monumentos históricos, en un ámbito especialmente protegido y de un valor arquitectónico excepcional, su especialidad, valorada con 9,5 puntos en el apartado b.2).

CUARTA: Por otro lado, los méritos profesionales que se recogen en la convocatoria diferencian entre si los servicios se han prestado como personal laboral o indefinido no fijo realizando las mismas funciones o como empleado público realizando funciones equivalentes.

Lo anterior implica que, para alcanzar la puntuación máxima de 60 puntos, una persona que haya prestado servicios como personal laboral temporal o indefinido no fijo en la misma clasificación profesional a la que se pretende acceder necesitará 10 años para obtener la máxima puntuación. Sin embargo, los aspirantes que hayan prestado servicios en funciones equivalentes en otros ámbitos, necesitarán 30 años, es decir, el triple de tiempo.

A juicio de esta parte, dicho criterio constituye una vulneración del artículo 23.2 de la Constitución española en relación con el artículo 14. Si la categoría profesional es la misma,

carece de fundamento lógico ni razonable un trato desigual, ya que las funciones habrán sido las mismas o, cuanto menos, estas no difieren sustancialmente. Como decimos, esto lleva a considerar nula de pleno derecho la resolución impugnada por ser contraria a la previsión contenida en el artículo 23.2 de la CE, que garantiza el derecho a la igualdad en el acceso a la función pública. Cabe recordar que el objeto de la Ley de la que se derivan estos procesos selectivos es estabilizar el empleo temporal, no a aspirantes concretos.

Es necesario traer a colación la Sentencia del Tribunal Constitucional n.º 281, 1993, que manifestó: *“La imposibilidad de que los veinte puntos concedidos por ese concepto pudieran ser obtenidos por quienes hubiesen ocupado puestos idénticos en otras Corporaciones pone de manifiesto que no se trataba tanto de favorecer la experiencia en la categoría ofertada, cuanto de primar, exclusivamente, a quienes venían ocupando interinamente las plazas en disputa. Como ya quedó dicho en la STC 42/1981, es preciso que “la diferencia impuesta en razón de la capacitación técnica sea adecuada a la naturaleza propia de las tareas a realizar” (lo que permite computar como mérito la experiencia adquirida en puestos idénticos o similares a los que son objeto de concurso) “y se establezca con carácter general, esto es, en referencia directa a la posesión de determinados conocimientos o determinada titulación acreditativa de estos, pero no al procedimiento seguido para adquirirlos o al Centro en donde fueron adquiridos, pues cualquiera de estas fórmulas sí implica ya una diferencia no justificada y, en consecuencia, una violación del principio de igualdad.*

Y una diferencia no justificada es, precisamente, la contenida en el baremo ahora enjuiciado, toda vez que diferenciar a los concursantes en función del Ayuntamiento en el que han adquirido determinada experiencia y no a partir de la experiencia misma, con independencia de la Corporación en la que se hubiera adquirido, no es criterio razonable, compatible con el principio constitucional de igualdad. Antes aun, con semejante criterio evaluador se evidencia una clara intención de predeterminación del resultado del concurso en favor de determinadas personas y en detrimento – constitucionalmente inaceptable – de aquellas que, contando con la misma experiencia, la han adquirido en otros Ayuntamientos. En la medida en que la diferencia de trato no es, por lo dicho, razonable ni puede justificarse más que en atención al privilegio que con su establecimiento quiere concederse a determinados concursantes, no cabe sino concluir que el baremo impugnado es contrario al art. 14 de la Constitución y, en consecuencia, procede la estimación del amparo pretendido”.

En el presente supuesto debemos realizar una interpretación analógica de esto último, y es que de la convocatoria se extrae una clara intención de predeterminar el concurso en favor de determinadas personas y en detrimento de aquellas que, contando con la misma experiencia, la han adquirido bajo otra modalidad de empleo público. Es decir, realiza una distinción fuera de toda lógica, entre que el aspirante haya sido personal laboral u otro tipo de empleado público, otorgando a este último una puntuación sustancialmente menor.

En cuanto al sistema de acceso que ha de regir estos procesos de estabilización, indica el art. 2.4 de la Ley 20/2021, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, que “*se tendrá en cuenta mayoritariamente la experiencia en el cuerpo, escala, categoría o equivalente de que se trate*”. Es decir, la Ley es taxativa en cuanto a la configuración de los méritos relativos a la experiencia profesional: no se prevén en una Administración concreta ni bajo una modalidad contractual. Sin embargo, las bases en el apartado de méritos profesionales adoptan el criterio de otorgar una puntuación diferencial, revelándose esta como decisiva para la resolución del proceso selectivo. Nos encontramos, por tanto, ante un proceso restringido que impide la libre concurrencia de otros aspirantes con análoga experiencia, pero adquirida bajo otra modalidad de contratación.

Cabe reseñar también la reciente jurisprudencia del Tribunal Supremo en sus sentencias de 21 de julio y de 18 de octubre, ambas de 2022. En ellas, se manifiesta que “*la valoración de los servicios prestados como funcionario de carrera, personal fijo y como funcionario interino o personal de duración determinada, no pueden ser objeto de valoración diferente, ya sea obviando el trabajo desarrollado por los funcionarios interinos, ya sea confiriendo al mismo menor puntuación, siempre y cuando se refieran a los mismos puestos de trabajo mediante la realización de las mismas o asimiladas funciones. La solución contraria a la expuesta supondría incurrir en un trato discriminatorio que proscribe la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999.*”. Y, en términos más precisos: “*Ninguna razón se ha dado por la Diputación Provincial de Málaga para justificar tal disparidad establecida en las bases. Tampoco puede deducirse del conjunto del expediente y de las actuaciones el motivo por el que el mismo trabajo deba valorarse de tan diferente manera cuando de lo que se trata es de apreciar la experiencia, o sea los servicios prestados. A falta de la imprescindible explicación e, insistimos, aun dando por cierto que, además del recurrente, los dos recurridos que vieron amortizadas sus plazas, ejercieron continuamente funciones de guarda, debemos concluir que el distinto trato dado a uno y a otros carece de justificación objetiva y razonable y, por tanto, incurre en la vulneración del artículo 23.2 de la Constitución, y en relación con él, de su artículo 103.3.*”

En consecuencia, si existen convocatorias de consolidación o de concurso-oposición para cubrir plazas o puestos públicos, si se pretende valorar con mayor puntuación los servicios prestados en una Administración, en un Servicio o en una época determinadas, tendrá la Administración convocante la carga de justificarlo y motivarlo, explicando o razonando la relevancia de la diferencia y en qué medida deba corresponderse con una concreta sobrevaloración o minusvaloración. En la propia resolución de las alegaciones se intenta justificar la diferencia, pero simplemente reafirma las alegaciones efectuadas por esta

parte, pues dejan claro que discriminan por funciones, haciendo que prácticamente solo una persona que haya prestado ya servicios en el Consorcio puede obtener la máxima puntuación.

QUINTA.- Por lo anterior, corresponde al dicente le sea otorgada la puntuación de 60 puntos.

En virtud de lo expuesto,

SOLICITA se sirva admitir el presente escrito de interposición de Recurso de Alzada, de conformidad con los hechos y alegaciones realizadas en el mismo y, tras los trámites oportunos se acuerde declarar nula o subsidiariamente anulable la Resolución de la Gerencia del Consorcio de la Ciudad de Santiago por la que se aprueba la valoración definitiva del proceso selectivo de estabilización para la provisión de una plaza de Arquitecto Director Técnico, y proceda a otorgar a don José Ramón Hevia González la puntuación de 60 puntos en el apartado a.1).

En Oviedo, a 19 de julio de 2023.

Firmado por HEVIA
GONZALEZ JOSE RAMON -
***4583** el día
19/07/2023 con un
certificado emitido por
AC FNMT Usuarios

A LA COMISIÓN EJECUTIVA DEL CONSORCIO DE SANTIAGO

JOSÉ RAMÓN HEVIA GONZÁLEZ, con DNI n.º [REDACTED] y domicilio a efectos de notificaciones en [REDACTED], actuando en su propio nombre y derecho, comparece y como mejor proceda en Derecho, **DICE**:

Que por medio del presente escrito y, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo de las Administraciones Públicas, interpone **RECURSO DE ALZADA** contra la Resolución de la Gerencia del Consorcio de la Ciudad de Santiago por la que se aprueba la valoración definitiva del proceso selectivo de estabilización para la provisión de una plaza de Arquitecto Jefe de la Oficina de Supervisión, publicada el 12 de julio de 2023, todo ello en base a las siguientes,

ALEGACIONES

PRIMERA: Dentro del plazo al efecto, el dicente interpuso escrito de alegaciones frente a la valoración provisional de los méritos acreditados.

SEGUNDA: En fecha 12 de julio de 2023 se publica la Resolución que ahora se impugna en alzada, por la cual se resuelven las alegaciones realizadas, rechazando el Tribunal por unanimidad la efectuada por esta parte con respecto a la puntuación obtenida en el apartado a.1.

TERCERA: La resolución indica que: *“En este caso, el tribunal considera que el aspirante no cumple, en primer lugar, con el requisito del punto 6.4.b de presentar un certificado con las funciones concretas y específicas que ha desempeñado en los puestos de trabajo que aporta con los correspondientes certificados de tiempo trabajado. Se deduce, por tanto, que las funciones serían las correspondientes a un arquitecto municipal general, es decir, funciones instrumentales genéricas de carácter técnico y de índole urbanística, como puede ser la concesión de licencias”*.

Las bases de la convocatoria fueron publicadas el día 28 de diciembre de 2022, otorgando un plazo de 20 días naturales para solicitar la participación, adjuntando la solicitud

específica de participación, declaración responsable y documentos que acrediten los méritos de baremación correspondientes a otra Administración.

El día 3 de enero de 2023, el dicente solicitó de las tres administraciones para las que prestó servicios (Consejería de Servicios Sociales y Bienestar del Principado de Asturias, Consejería de Cultura del Principado de Asturias y Ayuntamiento de Colunga) certificado de servicios prestados, así como certificado de funciones.

No obstante, no puede limitarse la resolución a intuir que las funciones realizadas eran “genéricas de carácter técnico y de índole urbanística, como puede ser la concesión de licencias”, pues el compareciente ha prestado servicios como Jefe de Sección de Gestión e Inspección de la Dirección General de Patrimonio de la Consejería de Cultura del Principado de Asturias. Las funciones recogidas en la relación de puestos de trabajo para esta categoría son:

- Gestionar, proponer e informar en materia de conservación, restauración, promoción y obras relacionadas con los bienes integrantes del patrimonio cultural
- Coordinar, dirigir y controlar las actividades de las unidades pendientes.

Además, como se ha aportado en los méritos académicos, es precisamente la conservación y puesta en valor del patrimonio, así como la intervención en monumentos históricos, en un ámbito especialmente protegido y de un valor arquitectónico excepcional, su especialidad, valorada con 9,5 puntos en el apartado b.2).

CUARTA: Por otro lado, los méritos profesionales que se recogen en la convocatoria diferencian entre si los servicios se han prestado como personal laboral o indefinido no fijo realizando las mismas funciones o como empleado público realizando funciones equivalentes.

Lo anterior implica que, para alcanzar la puntuación máxima de 60 puntos, una persona que haya prestado servicios como personal laboral temporal o indefinido no fijo en la misma clasificación profesional a la que se pretende acceder necesitará 10 años para obtener la máxima puntuación. Sin embargo, los aspirantes que hayan prestado servicios en funciones equivalentes en otros ámbitos, necesitarán 30 años, es decir, el triple de tiempo.

A juicio de esta parte, dicho criterio constituye una vulneración del artículo 23.2 de la Constitución española en relación con el artículo 14. Si la categoría profesional es la misma,

carece de fundamento lógico ni razonable un trato desigual, ya que las funciones habrán sido las mismas o, cuanto menos, estas no difieren sustancialmente. Como decimos, esto lleva a considerar nula de pleno derecho la resolución impugnada por ser contraria a la previsión contenida en el artículo 23.2 de la CE, que garantiza el derecho a la igualdad en el acceso a la función pública. Cabe recordar que el objeto de la Ley de la que se derivan estos procesos selectivos es estabilizar el empleo temporal, no a aspirantes concretos.

Es necesario traer a colación la Sentencia del Tribunal Constitucional n.º 281, 1993, que manifestó: *“La imposibilidad de que los veinte puntos concedidos por ese concepto pudieran ser obtenidos por quienes hubiesen ocupado puestos idénticos en otras Corporaciones pone de manifiesto que no se trataba tanto de favorecer la experiencia en la categoría ofertada, cuanto de primar, exclusivamente, a quienes venían ocupando interinamente las plazas en disputa. Como ya quedó dicho en la STC 42/1981, es preciso que “la diferencia impuesta en razón de la capacitación técnica sea adecuada a la naturaleza propia de las tareas a realizar” (lo que permite computar como mérito la experiencia adquirida en puestos idénticos o similares a los que son objeto de concurso) “y se establezca con carácter general, esto es, en referencia directa a la posesión de determinados conocimientos o determinada titulación acreditativa de estos, pero no al procedimiento seguido para adquirirlos o al Centro en donde fueron adquiridos, pues cualquiera de estas fórmulas sí implica ya una diferencia no justificada y, en consecuencia, una violación del principio de igualdad.*

Y una diferencia no justificada es, precisamente, la contenida en el baremo ahora enjuiciado, toda vez que diferenciar a los concursantes en función del Ayuntamiento en el que han adquirido determinada experiencia y no a partir de la experiencia misma, con independencia de la Corporación en la que se hubiera adquirido, no es criterio razonable, compatible con el principio constitucional de igualdad. Antes aun, con semejante criterio evaluador se evidencia una clara intención de predeterminación del resultado del concurso en favor de determinadas personas y en detrimento – constitucionalmente inaceptable – de aquellas que, contando con la misma experiencia, la han adquirido en otros Ayuntamientos. En la medida en que la diferencia de trato no es, por lo dicho, razonable ni puede justificarse más que en atención al privilegio que con su establecimiento quiere concederse a determinados concursantes, no cabe sino concluir que el baremo impugnado es contrario al art. 14 de la Constitución y, en consecuencia, procede la estimación del amparo pretendido”.

En el presente supuesto debemos realizar una interpretación analógica de esto último, y es que de la convocatoria se extrae una clara intención de predeterminar el concurso en favor de determinadas personas y en detrimento de aquellas que, contando con la misma experiencia, la han adquirido bajo otra modalidad de empleo público. Es decir, realiza una distinción fuera de toda lógica, entre que el aspirante haya sido personal laboral u otro tipo de empleado público, otorgando a este último una puntuación sustancialmente menor.

En cuanto al sistema de acceso que ha de regir estos procesos de estabilización, indica el art. 2.4 de la Ley 20/2021, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, que “*se tendrá en cuenta mayoritariamente la experiencia en el cuerpo, escala, categoría o equivalente de que se trate*”. Es decir, la Ley es taxativa en cuanto a la configuración de los méritos relativos a la experiencia profesional: no se prevén en una Administración concreta ni bajo una modalidad contractual. Sin embargo, las bases en el apartado de méritos profesionales adoptan el criterio de otorgar una puntuación diferencial, revelándose esta como decisiva para la resolución del proceso selectivo. Nos encontramos, por tanto, ante un proceso restringido que impide la libre concurrencia de otros aspirantes con análoga experiencia, pero adquirida bajo otra modalidad de contratación.

Cabe reseñar también la reciente jurisprudencia del Tribunal Supremo en sus sentencias de 21 de julio y de 18 de octubre, ambas de 2022. En ellas, se manifiesta que “*la valoración de los servicios prestados como funcionario de carrera, personal fijo y como funcionario interino o personal de duración determinada, no pueden ser objeto de valoración diferente, ya sea obviando el trabajo desarrollado por los funcionarios interinos, ya sea confiriendo al mismo menor puntuación, siempre y cuando se refieran a los mismos puestos de trabajo mediante la realización de las mismas o asimiladas funciones. La solución contraria a la expuesta supondría incurrir en un trato discriminatorio que proscribe la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999.*”. Y, en términos más precisos: “*Ninguna razón se ha dado por la Diputación Provincial de Málaga para justificar tal disparidad establecida en las bases. Tampoco puede deducirse del conjunto del expediente y de las actuaciones el motivo por el que el mismo trabajo deba valorarse de tan diferente manera cuando de lo que se trata es de apreciar la experiencia, o sea los servicios prestados. A falta de la imprescindible explicación e, insistimos, aun dando por cierto que, además del recurrente, los dos recurridos que vieron amortizadas sus plazas, ejercieron continuamente funciones de guarda, debemos concluir que el distinto trato dado a uno y a otros carece de justificación objetiva y razonable y, por tanto, incurre en la vulneración del artículo 23.2 de la Constitución, y en relación con él, de su artículo 103.3.*”

En consecuencia, si existen convocatorias de consolidación o de concurso-oposición para cubrir plazas o puestos públicos, si se pretende valorar con mayor puntuación los servicios prestados en una Administración, en un Servicio o en una época determinadas, tendrá la Administración convocante la carga de justificarlo y motivarlo, explicando o razonando la relevancia de la diferencia y en qué medida deba corresponderse con una concreta sobrevaloración o minusvaloración. En la propia resolución de las alegaciones se intenta justificar la diferencia, pero simplemente reafirma las alegaciones efectuadas por esta

parte, pues dejan claro que discriminan por funciones, haciendo que prácticamente solo una persona que haya prestado ya servicios en el Consorcio puede obtener la máxima puntuación.

QUINTA.- Por lo anterior, corresponde al dicente le sea otorgada la puntuación de 60 puntos.

En virtud de lo expuesto,

SOLICITA se sirva admitir el presente escrito de interposición de Recurso de Alzada, de conformidad con los hechos y alegaciones realizadas en el mismo y, tras los trámites oportunos se acuerde declarar nula o subsidiariamente anulable la Resolución de la Gerencia del Consorcio de la Ciudad de Santiago por la que se aprueba la valoración definitiva del proceso selectivo de estabilización para la provisión de una plaza de Arquitecto Jefe de la Oficina de Supervisión, y proceda a otorgar a don José Ramón Hevia González la puntuación de 60 puntos en el apartado a.1).

En Oviedo, a 19 de julio de 2023.

Firmado por HEVIA GONZALEZ
JOSE RAMON - ***4583** el
día 19/07/2023 con un
certificado emitido por AC
FNMT Usuarios

A/A COMISIÓN EJECUTIVA DEL CONSORCIO DE SANTIAGO

JOSÉ RAMÓN HEVIA GONZÁLEZ, con DNI nº [REDACTED] y domicilio a efectos de notificaciones en [REDACTED] actuando en su propio nombre y derecho, comparece y como mejor proceda, **DICE**:

Primero. El día 19 de julio de 2023 esta parte interpuso recursos de alzada frente a las Resoluciones de la Gerencia del Consorcio de la Ciudad de Santiago por las cuales se aprobó la valoración definitiva del proceso selectivo de estabilización para la provisión de dos plazas de Arquitecto Coordinador de Proyectos, una plaza de Arquitecto Jefe de la Oficina de Supervisión, una plaza de Arquitecto Director Técnico y una plaza de Arquitecto Jefe de la Oficina Supervisora de Proyectos e Infraestructuras.

Segundo. Como se indicó en los escritos de recurso, el dicente había solicitado de las Administraciones para las cuales había prestado servicios, los certificados oportunos, no habiendo sido recibidos a tiempo.

También se indicó que el compareciente había prestado servicios como Jefe de Sección de Gestión e Inspección de la Dirección General de Patrimonio de la Consejería de Cultura del Principado de Asturias. El certificado solicitado en el mes de enero de 2023 ha sido recibido este mes de agosto, que se adjunta.

Por lo expuesto,

SOLICITO, que tenga por presentado este escrito y, a la vista de lo alegado en el cuerpo del mismo, se incorpore el certificado obtenido y se tenga en cuenta en la valoración de los méritos oportunos, otorgando la puntuación de 60 puntos en el apartado a.1).

Es Justicia que solicito en Oviedo, a 8 de agosto de 2023.

Firmado por HEVIA GONZALEZ JOSE
RAMON - ***4583** el día
08/08/2023 con un certificado
emitido por AC FNMT Usuarios

Fdo. José Ramón Hevia González