



Expedient núm.: 524/2019

Assumpte: SELECCIONES DE PERSONAL PROYECTO EXPERIMENTAL "ESCOLA RURAL D'EMPREDORIA SOCIAL DEL PACTE TERRITORIAL PER AL DESENVOLUPAMENT LOCAL I OCUPACIÓ PLANA ALTA NORD"

Dia i Hora de la Reunió: 26 de novembre de 2019 a las 10:45 h

Lloc de Celebració: Salón de Plenos de la Casa Consistorial

Orde del Dia: Acta de Baremación

ACTA DE BAREMACIÓN

En Benlloc, a 26 de noviembre de 2019

Reunidos en la Casa Consistorial, el día 26 de noviembre de 2019, a las 11:00 h los siguientes integrantes de la Comisión de Selección de distintas plazas convocadas para el desarrollo del Proyecto Experimental "ESCOLA RURAL D'EMPREDORIA SOCIAL DEL PACTE TERRITORIAL PER AL DESENVOLUPAMENT LOCAL I OCUPACIÓ PLANA ALTA NORD".

.- D. Ángel Ribes Bellés, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Benlloc, como entidad que en la actualidad ostenta la presidencia del "Pacte Territorial per al Desenvolupament Local i Ocupació Plana Alta Nord".

.- D^a. Olga Monferrer Trilles, Técnico responsable del "Pacte Territorial per al Desenvolupament Local i Ocupació Plana Alta Nord".

.- D. Francisco Javier Moreno Gallego, como Secretario-interventor del Ayuntamiento de Benlloc, como entidad que en la actualidad ostenta la presidencia del "Pacte Territorial per al Desenvolupament Local i Ocupació Plana Alta Nord".

.- D. Joaquin Muñoz Orenga, AEDL del Ayuntamiento de Benicàssim, como entidad que forma parte del "Pacte Territorial per al Desenvolupament Local i Ocupació Plana Alta Nord".

.- D^a. Belinda Edo Tena, AEDL del Ayuntamiento de Sierra Engarcerán, como entidad que forma parte del "Pacte Territorial per al Desenvolupament Local i Ocupació Plana Alta Nord".

.- D. Francisco Javier Ginés Sanchez, Profesor Ayudante de Doctor de la Universidad Jaume I. como Asesor externo, con voz y sin voto.

En primer lugar se procede a la resolución de las alegaciones presentadas en relación con la valoración efectuada a las siguientes candidatas:

.- MARÍA PUIG VIDAL: En relación con la valoración para la plaza de DIRECCIÓN ESCOLA RURAL solicita la revisión de la baremación del apartado OTRAS TITULACIONES por considerar que deberían puntuarse los Master en Recursos Humanos y Master en Prevención de Riesgos Laborales. Una vez revisada la documentación aportada inicialmente por la interesada la Comisión de Selección se ratifica en la valoración de 0 puntos en el apartado cursos, puesto que se tratan de títulos expedidos por una entidad privada y sin homologación de carácter oficial.

De este modo no se alteran las valoraciones de la Comisión de Selección a la aspirante María Puig Vidal en la fase de méritos:

DIRECCIÓN ESCOLA RURAL

CANDIDATO	EXPERIENCIA	CURSOS	OTRAS TITULACIONES	VALENCIANO	TOTAL
MARIA PUIG VIDAL	3	3	0	0,8	6,8

.- SERGIO RUIZ FUENTES: Solicita Revisión de méritos aportados para el puesto de coordinador general: La Comisión de Selección una vez revisada la titulación aportada inicialmente por el interesado determina que no se aporta la titulación requerida en las bases





de selección para el puesto de coordinador general por lo que no procede efectuar la valoración de méritos aportados para este puesto de trabajo.

.- BLANCA MARÍN HERRERO: Solicita revisión de méritos en el apartado CURSOS para el puesto de coordinación tecnológica, en concreto pide la valoración de los cursos: Básico de marketing digital: Community manager, herramientas, analítica e informes Dreamweaver: diseño de páginas web. La Comisión de Selección, una vez revisada la alegación presentada por la interesada así como la documentación inicialmente aportada por dicha interesada, se ratifica en su valoración inicial por los siguientes motivos: Las bases de selección indicaban textualmente que:

“Asimismo, con el fin de proceder al estudio y valoración conforme a la respectiva baremación indicada en el Anexo II, los aspirantes deberán presentar la siguiente documentación a través de certificados originales y/o fotocopias compulsadas:

- 1. Los títulos académicos poseídos.*
- 2. La acreditación de la experiencia profesional (aportando los contratos o certificados de empresa y el informe de vida laboral; en el caso de trabajadores autónomos: informe de vida laboral y la acreditación del alta en el epígrafe correspondiente del IAE)*
- 3. Cursos de formación (aportando los diplomas o certificados de los mismos, donde se indique las horas y contenidos formativos)*
- 4. Méritos y demás circunstancias personales.*

No se valorarán aquellos méritos que no estén debidamente acreditados en el momento de presentación de solicitudes o formen parte de los requisitos de acceso al puesto al que se aspira.”

Por tanto, los cursos ahora alegados por lo interesada no fueron debidamente acreditados en el momento de presentación de solicitudes, puesto que no se presentaron los mismos, y en este sentido cabe indicar que **la subsanación permite enmendar el error padecido en la presentación de un determinado documento que se adjuntó dentro de plazo hábil, pero no se permite presentar «ex novo» dicho documento extemporáneamente por la sencilla razón de que no se puede subsanar lo que no existió.**

De este modo no se alteran las valoraciones de la Comisión de Selección a la aspirante Blanca Marín Herrero en la fase de méritos:

COORDINACIÓN TECNOLÓGICA

CANDIDATO	EXPERIENCIA	CURSOS	OTRAS TITULACIONES	VALENCIANO	TOTAL
BLANCA MARÍN HERRERO	3	0,4	0	0	3,4

.- PATRICIA MARÍN TOMÁS: La interesada manifiesta que tanto para el puesto de trabajo de auxiliar administrativo como de técnico administrativo ha obtenido la máxima valoración en el apartado de méritos pero que en la parte de la entrevista, prueba totalmente subjetiva según la interesada, se le ha infravalorado y discriminado, no recibiendo la valoración que realmente merece. La Comisión de Selección en modo alguno puede estar de acuerdo con la afirmación de que la interesada ha sufrido “discriminación” por parte de la Comisión puesto que dentro de la dificultad de valorar el apartado entrevista, se ha sido lo más imparcial y neutral posible con todos los candidatos presentados, por lo que bajo ningún concepto puede compartirse esta afirmación de la interesada. En cuanto a que la aspirante obtuvo la máxima puntuación en la fase de méritos, nada que objetar, es un hecho cierto como también lo es que en la Base Sexta de las Bases reguladoras de la convocatoria se indicaba que:

“El proceso selectivo al que se refieren las presentes bases constará de 2 fases. La primera fase estará destinada a la valoración de los méritos presentados por los candidatos, por parte de la Comisión de Selección, con arreglo a los baremos establecidos en el ANEXO II.





Superarán la primera fase los 5 candidatos que, para el puesto convocado, hayan obtenido mayor puntuación.

El acta de la Comisión de Selección, con la relación de aspirantes que hayan superado la primera fase curricular, será expuesta en el tablón de anuncios y en la web de la Entidad Promotora. En esta relación constará día y hora para la realización de la fase de entrevista, sin perjuicio de que los candidatos puedan ser convocados por otros medios que establezca la Comisión de Selección.

La segunda fase estará destinada a una entrevista personal con los candidatos que hayan superado la primera fase.

Superarán esta segunda fase quienes hayan obtenido en la entrevista personal un mínimo de 3 puntos.

Igualmente, la Comisión de Selección levantará acta que incluya el resultado de esta segunda fase.” Por lo que la interesada ya sabía de antemano cómo se valoraba el acceso a los puestos de trabajo a los que se presentó, no siendo la primera vez que uno o varios aspirantes superan a otro u otros en la segunda o posteriores fases de procesos selectivos.

Volviendo a la valoración llevada a cabo en la fase de entrevista a la interesada, como ha señalado la jurisprudencia la entrevista, a pesar del posible carácter de discrecionalidad, es compatible con los principios de mérito y capacidad. Así, la *Sentencia del Tribunal Supremo, sala de lo contencioso-administrativo (recurso 497/1990), de fecha 17 de mayo de 1993*, señalaba en su fundamento de derecho séptimo, lo siguiente:

«No estimamos que la entrevista desnaturalice el concurso, ni que sea contraria a su estructura, debiendo compartir sobre el particular la tesis del Abogado del Estado de que se trata tan solo de un medio de comprobación de los méritos alegados, y en tal sentido sirve para hacer efectivos los principios de mérito y capacidad.

Resulta excesivo calificar la entrevista de examen secreto sin garantías, pues en ella, si se efectúa correctamente, cual debe presumirse, tan solo se deben evaluar los méritos alegados por el concursante, lo que es base de objetividad suficiente.

El inevitable subjetivismo de la ponderación no es de signo cualitativamente distinto del de cualquier otra ponderación de méritos, sin que pueda darse por sentado que el grado de subjetivismo deba ser superior en el mecanismo de control que constituye la entrevista; y aun en la hipótesis de que pudiera serlo, ello no sería elemento decisivo para su rechazo, pues no es aceptable que de por sí tenga que ser vicioso.

La especial idoneidad de la entrevista para comprobar con ella que determinados méritos alegados corresponden en efecto al aspirante, y no se simulan con simples apariencias documentales (piénsese, p. ej., en estudios y trabajos científicos que pueden aportarse como propios y cuya elaboración puede ser de terceros), compensaría el posible mayor grado de subjetivismo en la ponderación, si es que realmente lo hubiera».

Dicha doctrina jurisprudencial ha sido mantenida posteriormente. Así, en la *Sentencia del Tribunal Supremo, sala de lo contencioso-administrativo (recurso 2820/2006), de fecha 14 de enero de 2006*, se hacía hincapié en la necesidad de motivación de la decisión de las pruebas, señalando lo siguiente en su fundamento segundo:

«En primer lugar, mal se puede hablar de una falta de motivación ya que, en todo momento en el procedimiento administrativo y, en los propios razonamientos contenidos en la demanda el recurrente está reconociendo cuáles son los concretos motivos por los que es declarado como no apto en esa concreta fase del proceso selectivo, y que constituye el fundamento de la resolución recurrida, habiendo podido esgrimir todos los argumentos y proponer los medios de prueba que estimó pertinentes en el ejercicio de su derecho a la defensa. La obligación de motivación de los actos administrativos impuesta por el art. 54 de la Ley 30/1992 tiene su razón de ser en que el interesado sepa las concretas razones por las que se dicta una resolución administrativa que le afecta y así poder defenderse.

De igual modo mal se puede hablar de arbitrariedad, cuando consta en el expediente que esta tercera prueba tiene dos partes, la a), psicotécnica, en la que fue declarado apto, y la b) entrevista personal en la que fue declarado no apto al no alcanzar la puntuación otorgada, y esta prueba, realizada con el concurso de asesores psicológicos para ver la adecuación al





puesto de trabajo, goza de la llamada "**discrecionalidad técnica**". El Tribunal Constitucional en, entre otras, Sentencia 34/1995, de 6 de febrero, ha reiterado la legitimidad de la llamada "**discrecionalidad técnica**" de los órganos de la Administración, en cuanto promueven y aplican criterios resultantes de los concretos conocimientos especializados, requeridos por la naturaleza de la actividad desplegada por el órgano administrativo, de forma que las modulaciones que encuentra la plenitud del conocimiento jurisdiccional sólo se justifican en una presunción de certeza o de razonabilidad de la actuación administrativa, apoyada en la especialización y la imparcialidad de los órganos establecidos para realizar la calificación. Pero advirtiéndose siempre que se trata de una presunción "*iuris tantum*" que puede desvirtuarse si se acredita la infracción o el desconocimiento del poder razonable que se presume en el órgano calificador».

La Sentencia del Tribunal Supremo, sala de lo contencioso-administrativo (recurso 3027/2008), de fecha 28 de marzo de 2011, se refiere al reconocimiento legal y reglamentario de la entrevista como método idóneo para seleccionar a los empleados públicos conforme a los principios de mérito y capacidad y con respeto al de igualdad, que se extiende a todas sus posibles formas salvo a aquellas que se demuestren incompatibles con las premisas constitucionales sobre las que descansa la función pública.

También es de destacar lo dispuesto en la Sentencia Tribunal Supremo (Contencioso), sec. 7ª, S 14-07-2000, rec. 258/1997 "**...Ese carácter de órganos especializados en específicos saberes que corresponde a los tribunales calificadores ha determinado la aceptación, en su actuación evaluadora, de un amplio margen de apreciación, esto es, de eso que doctrinalmente se ha venido en llamar discrecionalidad técnica.**

Esa discrecionalidad técnica reduce las posibilidades del control de dicha actividad evaluadora, que prácticamente estarán constituidas por estos dos básicos supuestos: el de la inobservancia de los elementos reglados -cuando estos existan-, y el del error ostensible o manifiesto; y, consiguientemente, deja fuera de ese limitado control posible a aquellas pretensiones de los interesados que solo postulen una evaluación alternativa a la del órgano calificador, pero moviéndose también dentro de ese aceptado espacio de libre apreciación, y no estén sustentadas con un posible error manifiesto.

4) Lo anterior explica que las normas reguladoras de la actuación de esos órganos calificadores solo exijan a estos formalizar sus dictámenes o calificaciones mediante la expresión de la puntuación que exteriorice su juicio técnico. Y que tal puntuación sea bastante para que pueda ser considerada formalmente correcta dicha actuación de evaluación técnica.

Y cuando tales normas no exijan más que dicha puntuación, el órgano calificador cumplirá con limitarse a exteriorizarla, y no podrá reprochársele, desde un punto de vista formal, el no la haya acompañado de una explicación o motivación complementaria."

Por todo ello, cabe concluir que al objeto de que la entrevista no tenga carácter arbitrario, deberán establecerse los criterios por los que se regirá dicha entrevista, motivándose en el expediente los mismos. En todo caso, podrá existir cierta discrecionalidad de carácter técnico. En el caso que nos ocupa, en las bases de selección se indicaban los apartados que serían objeto de puntuación junto con la máxima puntuación a otorgar en cada apartado, y es más, en el acta de baremación se indicaba de forma separada la puntuación obtenida por cada aspirante para cada apartado en concreto.

Igualmente la alegante debe tener en cuenta que un proceso selectivo acaba convirtiéndose en una competición entre diversos aspirantes que concurren a un mismo puesto por lo que en la fase de entrevista se establece una "comparación" entre unos y otros aspirantes, y la alegante quizás no haya tenido en cuenta en el momento de redactar su alegación que tal vez otras aspirantes hayan mostrado unas cualidades, a priori, más adecuadas para el puesto de trabajo que la alegante.

Por otro lado la aspirante en la instancia de alegaciones indica que se le puede contestar al correo electrónico indicado en la misma. En este sentido debe tener en cuenta la alegante el





contenido del artículo 45.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas según el cual “1. Los actos administrativos serán objeto de publicación cuando así lo establezcan las normas reguladoras de cada procedimiento o cuando lo aconsejen razones de interés público apreciadas por el órgano competente.

En todo caso, los actos administrativos serán objeto de publicación, surtiendo ésta los efectos de la notificación, en los siguientes casos:

a) Cuando el acto tenga por destinatario a una pluralidad indeterminada de personas o cuando la Administración estime que la notificación efectuada a un solo interesado es insuficiente para garantizar la notificación a todos, siendo, en este último caso, adicional a la individualmente realizada.

b) **Cuando se trate de actos integrantes de un procedimiento selectivo o de concurrencia competitiva de cualquier tipo.** En este caso, la convocatoria del procedimiento deberá indicar el medio donde se efectuarán las sucesivas publicaciones, careciendo de validez las que se lleven a cabo en lugares distintos.”

De este modo, y con los argumentos expuestos anteriormente, la Comisión de Selección se ratifica en la puntuación de la fase de entrevista a la alegante:

AUXILIAR ADMINISTRATIVO

CANDIDATO	APARTADO 5.1	APARTADO 5.2	APARTADO 5.3	APARTADO 5.4	APARTADO 5.5	TOTAL
PATRICIA MARIN TOMAS	1,25	1	1	0,5	0,15	3,9

TÉCNICO ADMINISTRATIVO

CANDIDATO	APARTADO 5.1	APARTADO 5.2	APARTADO 5.3	APARTADO 5.4	APARTADO 5.5	TOTAL
PATRICIA MARIN TOMAS	1	1	1	0,25	0,15	3,4





De conformidad con las bases de la convocatoria aprobadas mediante Resolución de Alcaldía Núm. 2019-739, de 30 de octubre, se procede a la realización de fase de entrevista del puesto de trabajo de DIRECCIÓN ESCOLA RURAL, la cual se puntuará del siguiente modo:

ENTREVISTA Máximo 6 puntos, valorándose los siguientes aspectos:

- 5.1.-Actitud hacia el puesto: 1,5 puntos
- 5.2.-Conocimiento del programa: 1,5 puntos
- 5.3.- Metodología que utilizaría: 1,5 puntos
- 5.4.- Conocimientos y manejo de ofimática nivel experto. Manejo redes y web nivel básico (WordPress, etc): 1 puntos
- 5.5.-Iniciativas de seguridad y salud laboral: 0,5 puntos

DIRECCIÓN ESCOLA RURAL

CANDIDATO	APARTADO 5.1	APARTADO 5.2	APARTADO 5.3	APARTADO 5.4	APARTADO 5.5	TOTAL
CARMEN GLORIA PERIS NAVARRO	0,9	0,7	0,6	0,8	0,5	3,5
MARÍA PUIG VIDAL	1,3	1,3	1,3	0,8	0,5	5,2
EUGENIA BEDRINA PERIS	1	1	1,1	0,6	0,5	4,2
JOAN ANTONI ARJONA CARDONA	1,3	1,3	1,3	0,6	0,1	4,6
MARÍA DE LA PAZ VILLALONGA ORTI	0,8	0,9	0,7	0,8	0,4	3,6

La valoración final para el puesto de trabajo de DIRECCIÓN ESCOLA RURAL es la siguiente:

CANDIDATO	MÉRITOS	ENTREVISTA	TOTAL
CARMEN GLORIA PERIS NAVARRO	6,35	3,5	9,85
MARÍA PUIG VIDAL	6,8	5,2	12
EUGENIA BEDRINA PERIS	7,53	4,2	11,73
JOAN ANTONI ARJONA CARDONA	6,4	4,6	11
MARÍA DE LA PAZ VILLALONGA ORTÍ	6,2	3,6	9,8

Por lo que la Comisión de Selección propone la contratación de D.^a MARÍA PUIG NAVARRO para el puesto de trabajo de **DIRECCIÓN DE “ESCOLA RURAL D’EMPREDORIA SOCIAL DEL PACTE TERRITORIAL PER AL DESENVOLUPAMENT LOCAL I OCUPACIÓ PLANA ALTA NORD”**



De conformidad con las bases de la convocatoria aprobadas mediante Resolución de Alcaldía Núm. 2019-739, de 30 de octubre, se procede a la realización de fase de entrevista del puesto de trabajo de COORDINADOR GENERAL, la cual se puntuará del siguiente modo:

ENTREVISTA Máximo 6 puntos, valorándose los siguientes aspectos:

5.1.- Actitud hacia el puesto: 1,5 puntos

5.2.- Conocimiento del programa: 1,5 puntos

5.3.- Conocimiento del medio rural, los problemas actuales y el territorio de implementación: 1,5 puntos

5.4.- Conocimientos de dirección estratégica : 1 puntos

5.5.- Conocimiento en la gestión económico-financiera: 0,5 puntos

COORDINACIÓN GENERAL

CANDIDATO	APARTADO 5.1	APARTADO 5.2	APARTADO 5.3	APARTADO 5.4	APARTADO 5.5	TOTAL
RAÚL CONTRERAS COMECHE	1,4	1,5	1,3	1	0,4	5,6
BLANCA VICENT QUINTANA	0,7	0,4	0,4	0,2	0	1,7

La valoración final para el puesto de trabajo de COORDINADOR GENERAL es la siguiente:

CANDIDATO	MÉRITOS	ENTREVISTA	TOTAL
RAÚL CONTRERAS COMECHE	3,35	5,6	8,95
BLANCA VICENT QUINTANA	0	1,7	1,7

Por lo que la Comisión de Selección propone la contratación de D. RAÚL CONTRERAS COMECHE para el puesto de trabajo de **COORDINACIÓN GENERAL DE "ESCOLA RURAL D'EMPREDORIA SOCIAL DEL PACTE TERRITORIAL PER AL DESENVOLUPAMENT LOCAL I OCUPACIÓ PLANA ALTA NORD**.





De conformidad con las bases de la convocatoria aprobadas mediante Resolución de Alcaldía Núm. 2019-739, de 30 de octubre, se procede a la realización de fase de entrevista del puesto de trabajo de COORDINADOR TECNOLÓGICO, la cual se puntuará del siguiente modo:

ENTREVISTA Máximo 6 puntos, valorándose los siguientes aspectos:

5.1.- Actitud hacia el puesto: 1,5 puntos

5.2.- Conocimiento del programa: 1,5 puntos

5.3.- Conocimiento del medio rural, los problemas actuales y el territorio de implementación: 1,5 puntos

5.4.- Manejo ofimática nivel experto. Manejo redes y web nivel alto (WordPress, etc). Manejo de TICs: 1 puntos

5.5.- Conocimiento en la gestión económico-financiera: 0,5 puntos

COORDINACIÓN TECNOLÓGICA

CANDIDATO	APARTADO 5.1	APARTADO 5.2	APARTADO 5.3	APARTADO 5.4	APARTADO 5.5	TOTAL
SALVADOR PÉREZ SEMPERE	1,4	1,4	1,3	1	0,4	5,5
BLANCA MARÍN HERRERO	0,7	0,4	0,5	0,7	0,1	2,4
VICENT ESCORIHUELA ROIG	-	-	-	-	-	-

La valoración final para el puesto de trabajo de COORDINADOR GENERAL es la siguiente:

CANDIDATO	MÉRITOS	ENTREVISTA	TOTAL
SALVADOR PÉREZ SEMPERE	2,35	5,5	7,85
BLANCA MARÍN HERRERO	3,4	2,4	5,8

Por lo que la Comisión de Selección propone la contratación de D. SALVADOR PÉREZ SEMPERE para el puesto de trabajo de **COORDINACIÓN TECNOLÓGICA DE “ESCOLA RURAL D’EMPREDORIA SOCIAL DEL PACTE TERRITORIAL PER AL DESENVOLUPAMENT LOCAL I OCUPACIÓ PLANA ALTA NORD**.

El Presidente da por acabada la reunión a las 15:00 h, y para que quede constancia de aquello que se ha tratado, la Secretaria de la Comisión de Selección, redacto Acta que someto a la firma del Presidente y Vocales presentes.

