ADMINISTRACION DE JUSTICIA

JUZGADO DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Nº 5 DE CÓRDOBA
RECURSO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO
PROCEDIMIENTO ABREVIADO Nº 227/2022

SENTENCIA Nº 36/2023

En Córdoba, a 18 de abril de 2023.

El Ilmo. Sr. D. XXXXXXXXXXXXXX, Magistrado-Juez del Juzgado de lo Contencioso Administrativo nº 5 de Córdoba, ha visto los presentes autos de procedimiento abreviado, nº **227/2022**, seguidos a instancia de D./Dña. XXXXXXXXXXXXXXXX, representado y asistido por el/la letrado/a Sr./Sra. XXXXXXX, contra el/la Diputación Provincial de Córdoba, representado y asistido por el Sr. letrado de su Servicio jurídico. Habiéndose personado en calidad de codemandado D. XXXXXXXXXXXXXXXXX representado y asistido por el letrado Sr. XXXXXXX. Siendo objeto del recurso el Decreto nº 10105, de fecha 23 de septiembre de 2022, expediente GEX 2022/21170, desestimatoria del recurso de reposición interpuesto por la recurrente contra resolución de convocatoria para la provisión por el sistema de libre designación del puesto "Adjuntía Jefatura del Servicio Jurídico Contencioso" de la Diputación Provincial de Córdoba, y la cuantía del mismo en indeterminada. Habiendo recaído la presente a virtud de los siguientes.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO: El día 21/11/2022, el/la Sr./Sra. XXXXXXX, letrada en representación de D./Dña. XXXXXXXXXXXXXXXXXXX, presentó recurso contencioso administrativo que fue turnado a este Juzgado, contra el Decreto nº 10105, de fecha 23 de septiembre de 2022, expediente GEX 2022/21170, desestimatoria del recurso de reposición interpuesto por la recurrente contra resolución de convocatoria para la provisión por el sistema de libre designación del puesto "Adjuntía Jefatura del Servicio Jurídico Contencioso" de la Diputación Provincial de Córdoba.

SEGUNDO: Admitida a trámite la demanda, se acordó dar traslado de la misma a la parte demandada, y citar a las partes para la celebración de la preceptiva vista, ordenando a la Administración la remisión del expediente administrativo, con al menos quince días de antelación del día señalado. Y recibido el expediente, se remitió a la parte actora e interesados personados a los efectos legalmente procedentes.

TERCERO: En fecha 10/03/2023, se celebró la vista con el resultado que consta en las actuaciones, compareciendo las partes, ratificándose la parte demandante en su

Es copia auténtica de documento electrónico

pretensión inicial y oponiéndose la parte demandada en virtud de las alegaciones que a su derecho convinieron.

En esa misma fecha, quedaron las actuaciones vistas para sentencia.

CUARTO: En la tramitación de este pleito se han observado las prescripciones legales.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

PRIMERO: Impugna la parte recurrente el Decreto nº 10105, de fecha 23 de septiembre de 2022, expediente GEX 2022/21170, desestimatoria del recurso de reposición interpuesto por la recurrente contra resolución de convocatoria para la provisión por el sistema de libre designación del puesto "Adjuntía Jefatura del Servicio Jurídico Contencioso" de la Diputación Provincial de Córdoba. Alega déficit de motivación en el nombramiento discrecional. No se han tenido en cuenta los méritos para el desempeño del cargo. El expediente del actor es más apropiado para la designación.

La Administración demandada se opone al recurso, interesa su desestimación y la confirmación de la resolución administrativa impugnada por resultar ajustada a derecho. La resolución dictada se encuentra suficientemente motivada.

La parte codemandada se opone al recurso, interesa su desestimación y la confirmación de la resolución administrativa impugnada por resultar ajustada a derecho. La resolución dictada se encuentra suficientemente motivada.

SEGUNDO: Señalaba el artículo 20 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública: "*1. Los puestos de trabajo adscritos a funcionarios se proveerán de acuerdo con los siguientes procedimientos:*

a) Concurso: Constituye el sistema normal de provisión y en él tendrán únicamente en cuenta los méritos exigidos en la correspondiente convocatoria, entre los que figurarán los adecuados a las características de cada puesto de trabajo, así como la posesión de un determinado grado personal, la valoración del trabajo desarrollado, los cursos de formación y perfeccionamiento superados y la antigüedad.

b) Libre designación: Podrán cubrirse por este sistema aquellos puestos que se determinen en las relaciones de puestos de trabajo, en atención a la naturaleza de sus funciones.

En la Administración del Estado sus Organismos Autónomos, así como en las Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Seguridad Social, sólo podrán cubrirse por este sistema los puestos de Subdirector general, Delegados y Directores regionales o provinciales, Secretarías de altos cargos, así como aquellos otros de carácter directivo o de especial responsabilidad para los que así se determine en las relaciones de puestos de

Es copia auténtica de documento electrónico

trabajo.

c) Las convocatorias para proveer puestos de trabajo por concurso o por libre designación, así como sus correspondientes resoluciones, deberán hacerse públicas en los «Boletines» o «Diarios Oficiales» respectivos, por la autoridad competente para efectuar los nombramientos.

En las convocatorias de concurso deberán incluirse, en todo caso, los siguientes datos y circunstancias:

-Denominación, nivel y localización del puesto.

-Requisitos indispensables para desempeñarlo.

-Baremo para puntuar los méritos.

-Puntuación mínima para la adjudicación de las vacantes convocadas.

Las convocatorias para la provisión de puestos por libre designación incluirán los datos siguientes:

-Denominación, nivel y localización del puesto.

-Requisitos indispensables para desempeñarlo.

Anunciada la convocatoria se concederá un plazo de quince días hábiles para la presentación de solicitudes.

Los nombramientos de libre designación requerirán el informe previo del titular del Centro, Organismo o Unidad a que figure adscrito el puesto convocado.".

Dispone el artículo 74 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público: "*Las Administraciones Públicas estructurarán su organización a través de relaciones de puestos de trabajo u otros instrumentos organizativos similares que comprenderán, al menos, la denominación de los puestos, los grupos de clasificación profesional, los cuerpos o escalas, en su caso, a que estén adscritos, los sistemas de provisión y las retribuciones complementarias. Dichos instrumentos serán públicos.*"

Y el artículo 80: "*1. La libre designación con convocatoria pública consiste en la apreciación discrecional por el órgano competente de la idoneidad de los candidatos en relación con los requisitos exigidos para el desempeño del puesto.*

2. Las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del presente Estatuto establecerán los criterios para determinar los puestos que por su especial responsabilidad y confianza puedan cubrirse por el procedimiento de libre designación con convocatoria pública.

Es copia auténtica de documento electrónico

3. El órgano competente para el nombramiento podrá recabar la intervención de especialistas que permitan apreciar la idoneidad de los candidatos.

4. Los titulares de los puestos de trabajo provistos por el procedimiento de libre designación con convocatoria pública podrán ser cesados discrecionalmente. En caso de cese, se les deberá asignar un puesto de trabajo conforme al sistema de carrera profesional propio de cada Administración Pública y con las garantías inherentes de dicho sistema."

Y la Disposición final cuarta del Estatuto Básico del Empleado Público: "*1. Lo establecido en los capítulos II y III del título III, excepto el artículo 25.2, y en el capítulo III del título V producirá efectos a partir de la entrada en vigor de las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto.*

La disposición final tercera del presente Estatuto producirá efectos en cada Administración Pública a partir de la entrada en vigor del capítulo III del título III con la aprobación de las leyes de Función Pública de las Administraciones Públicas que se dicten en desarrollo de este Estatuto. Hasta que se hagan efectivos esos supuestos la autorización o denegación de compatibilidades continuará rigiéndose por la actual normativa.

2. Hasta que se dicten las leyes de Función Pública y las normas reglamentarias de desarrollo se mantendrán en vigor en cada Administración Pública las normas vigentes sobre ordenación, planificación y gestión de recursos humanos en tanto no se opongan a lo establecido en este Estatuto."

Como explica la Sentencia del Tribunal Supremo de 30 de septiembre de 2009, "*el núcleo de esa nueva jurisprudencia se apoya en la idea principal de que la libertad legalmente reconocida para estos nombramientos discrecionales no es absoluta, sino que tiene unos límites. Límites que están representados por las exigencias que resultan inexcusables para demostrar que la potestad de nombramiento respetó estos mandatos constitucionales: que el acto de nombramiento no fue mero voluntarismo y cumplió debidamente con el imperativo constitucional de interdicción de la arbitrariedad (artículo 9.3 de la Constitución); que respetó, en relación a todos los aspirantes, el derecho fundamental de todos ellos a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos (artículo 23.2 de la Constitución); y que el criterio material que finalmente decidió el nombramiento se ajustó a las pautas que encarnan los principios de mérito y capacidad (artículo 103.3 de la Constitución). A partir de esa idea se declara también que las exigencias en que se traducen esos límites mínimos son de carácter sustantivo y formal. La exigencia sustantiva consiste en la obligación, a la vista de la singularidad de la plaza, de identificar claramente la clase de méritos que han sido considerados prioritarios para decidir la preferencia determinante del nombramiento; y la exigencia formal está referida, entre otras cosas, a la necesidad de precisar las concretas circunstancias consideradas en la persona nombrada para individualizar en ella el superior nivel de mérito y capacidad que le haga más acreedora para el nombramiento*."

La misma Sentencia de 30 de septiembre de 2009, a la que han seguido más, como la de 19 de octubre de 2009, revela las consecuencias de los postulados anteriores: "*a) En el*

Es copia auténtica de documento electrónico

procedimiento de libre designación rigen también los principios de mérito y capacidad, pero, a diferencia del concurso, en que están tasados o predeterminados los que ha decidir el nombramiento, la Administración tiene reconocida una amplia libertad para decidir, a la vista de las singulares circunstancias existentes en el puesto de cuya provisión se trate, cuáles son los hechos y condiciones que, desde la perspectiva de los intereses generales, resultan más idóneos o convenientes para el mejor desempeño del puesto.

b) La motivación de estos nombramientos, que es obligada en virtud de lo establecido en el artículo 54.2 de la Ley 30/1992 , no podrá quedar limitada a lo que literalmente establece el artículo 56.2 del Reglamento General de Ingreso del personal al servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional [...] (que sólo la refiere al cumplimiento por el candidato elegido de los requisitos y las especificaciones exigidos en la convocatoria y la competencia para proceder al nombramiento).

Lo establecido en este precepto reglamentario sobre la motivación deberá ser completado con esas exigencias que, según esa nueva jurisprudencia que ha sido expuesta, resultan inexcusables para justificar el debido cumplimiento de los mandatos contenidos en los artículos 9.3, 23 y 103.3 de la Constitución, y esto significa que la motivación deberá incluir también estos dos extremos: los concretos criterios de interés general elegidos como prioritarios para decidir el nombramiento; y cuáles son las cualidades o condiciones personales y profesionales que han sido consideradas en el funcionario nombrado para apreciar que aquellos criterios concurren en él en mayor medida que en el resto de los solicitantes.

c) El Informe que ha de ser emitido por el titular del centro, organismo o unidad a que esté adscrito el puesto [...] es un elemento muy importante en el procedimiento de libre designación, pues está dirigido a ofrecer la información sobre las características del puesto que resulta necesaria para definir los criterios que deben decidir el nombramiento."

Asimismo, sobre el sistema de libre designación, es de recordar la doctrina expresada en la Sentencia del Tribunal Constitucional nº 235/2000, de 5 de octubre, a cuyo tenor: "*(...)Esta doctrina, que se reitera en las SSTC 18/1987, de 16 de febrero, F. 5 , y 10/1989, de 24 de enero, F. 3, permite sostener la constitucionalidad del sistema de libre designación, cuya entrada en juego no comporta que los principios de mérito y capacidad queden exclusivamente constreñidos al ámbito del concurso, en la medida en que (y con independencia, como ahora se dirá, de que cuando se trata de la provisión de puestos de trabajo entre quienes ya ostentan la condición de funcionarios operen otros bienes y valores distintos de los que aquellos principios incorporan) la facultad de libre designación no atribuye al órgano de decisión una especie de poder omnímodo a fin de decidir como tenga por conveniente, con olvido de que el servicio del interés público es la esencia y el fundamento del ejercicio de toda potestad administrativa, con la consecuencia, en todo caso, de la eventual apreciación, con ocasión del oportuno control judicial "ex" art. 106.1 CE , del vicio de desviación de poder de constatarse una marginación indebida de los principios de mérito y capacidad (...) Ciertamente este Tribunal ha admitido que, aun cuando los principios de igualdad, mérito y capacidad (arts. 23.2 y 103.3 CE) rigen, no sólo en el momento inicial del acceso a la función pública, sino también en los ulteriores de*

Es copia auténtica de documento electrónico

desenvolvimiento de la carrera administrativa o profesional de los funcionarios (por todas, STC 96/1997, de 19 de mayo , F. 2), de tratarse de este segundo momento, el atinente a la provisión de puestos de trabajo, es legítima la toma en consideración, a la hora de decidir sobre aquella provisión, de otros valores o fines constitucionalmente lícitos. Así se ha dicho, con relación a los principios de protección de la familia (art. 39.1 CE) y de eficacia de la Administración (art. 103.1 CE), a propósito del llamado turno de consorte en los concursos de traslado de los funcionarios (SSTC 192/1991, de 14 de octubre , F. 4, 200/1991, de 28 de octubre , FF. 3 y 4, con cita, en ambos casos, del ATC 1325/1988, de 19 de diciembre), o, a fin de hacer efectivo el principio de autonomía de los entes territoriales, como modulación del derecho de igualdad en los casos de movilidad interadministrativa "ex" art. 17 de la Ley 30/1984 (STC 156/1998, de 13 de julio , FF. 3 y 4). Desde esta perspectiva, por tanto, y en línea con la argumentación del Abogado del Estado, habría de razonarse acerca de si la modulación o debilitamiento del principio de imparcialidad que comporta el sistema de libre designación, y su eventual consecuencia, la libre destitución, son o no admisibles "ex" art. 103.3 CE . Pues bien, desde una perspectiva general, tanto el concurso como la libre designación (...) son sistemas o modos de provisión de puestos de trabajo entre quienes ya ostentan la condición de funcionarios (con habilitación de carácter nacional en el caso que nos ocupa). Quiere decirse, por tanto, que la finalidad a que ambos sirven es la misma: la atribución, de acuerdo con la lógica de cada procedimiento, de determinados puestos de trabajo a aquellos funcionarios en quienes concurran, desde la óptica de los principios de mérito y capacidad, la cualificación e idoneidad precisas para el mejor y más correcto desempeño de las funciones anudadas a cada puesto. Que la adjudicación sea en el caso del concurso la consecuencia de la baremación, más o menos automática, de los méritos aportados, según lo dispuesto en la oportuna convocatoria, en tanto que en el sistema de libre designación se produzca como resultado de la apreciación (dotada, como es obvio, de una evidente connotación de discrecionalidad o, si se prefiere, de un cierto margen de libertad) que el órgano decisor se haya forjado a la vista del historial profesional de los candidatos o aspirantes, es indiferente desde la perspectiva del genérico estatuto funcionarial de la persona que finalmente resulte adjudicataria del puesto en cuestión. No nos hallamos aquí en presencia de nombramientos para cargos políticos, caracterizados por la libérrima decisión de quien sea competente para efectuar el nombramiento; ni ante la designación de personal eventual, cualificado, según el art. 20.2, párrafo segundo, de la Ley 30/1984 , por la "confianza o asesoramiento especial" de las funciones que pueden encomendársele. La confianza que, en este sentido, puede predicarse de la libre designación, en cuanto modo de provisión entre funcionarios de puestos de trabajo, es la que se deriva de la aptitud profesional del candidato, puesta de manifiesto en los méritos esgrimidos, esto es, en su historial funcionarial."

TERCERO: Respecto de la motivación en nombramientos de libre designación, recogemos la reciente jurisprudencia que recoge por ejemplo Tribunal Supremo, Sala Tercera, de lo Contencioso-administrativo, Sección 4ª, Sentencia 1198/2019 de 19 Sep. 2019, Rec. 2740/2017: "*SÉPTIMO.- Lo expuesto tiene su base normativa. Así de las normas identificadas en el auto de admisión, más de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública (en adelante, Ley 30/1984), del RGPPT y del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante, EBEP), tanto el aprobado por Ley 7/2007, de 12 de abril, como el vigente texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, puede deducirse lo siguiente:*

Es copia auténtica de documento electrónico

1º Son estatutos distintos la libre designación del empleado público que es funcionario de carrera para ocupar un puesto funcionarial así clasificado, de la libre designación del personal eventual [cf. 8.2.a) y d) en relación con el artículo 12 del EBEP]. Aun excepcional, en el primer caso constituye una forma de provisión de puestos de trabajo, en el que si bien hay un componente de confianza en el designado, tal confianza se basa en sus cualidades profesionales; por el contrario, el personal eventual está llamado a desempeñar funciones de estricta confianza de la autoridad que le designa, en especial de asesoramiento, que puede libremente cesarle sin dar especial razón y eso sin olvidar que la suerte de ese funcionario eventual va ligada a la de quien le nombró.

2º Tratándose de la provisión de plazas funcionariales mediante libre designación, la discrecionalidad que preside su provisión se manifiesta ya en las relaciones de puestos de trabajo al clasificarse el puesto para ser cubierto mediante esa forma de provisión por razones de especial responsabilidad y confianza (artículo 80.2 EBEP), opción ésta que debe quedar justificada atendiendo a la naturaleza de las funciones asociadas al puesto [cf. artículo 20.1.b) de la Ley 30/1984 en relación con el artículo 36.1 RGPPT].

3º El ejercicio de las potestades referidas a esta forma de provisión de plazas funcionariales está sujeto a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad; a estos principios se añade el de publicidad por exigirse la oferta mediante convocatoria pública en la que consten los aspectos relacionados en el artículo 20.1.c) de la Ley 30/1984 (artículos 78.1 y 80.1 del EBEP ; artículo 52 del RGPPT).

4º La idoneidad para el puesto -luego también la no idoneidad para no ser nombrado- la aprecia libremente el órgano competente, juicio que debe ponerse en relación con los requisitos exigidos para el desempeño del puesto caracterizado por esa especial responsabilidad que justificó su clasificación como de libre designación y ese libre juicio de idoneidad es lo que integra la idea de confianza en que el designado realizará un buen desempeño del puesto. Para ese juicio de idoneidad cabe recabar la intervención de especialistas (artículo 80.3 del EBEP).

5º El ejercicio de tal potestad discrecional queda sujeta al deber general de motivar [artículo 54.1.f) de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común; en el mismo sentido, el artículo 35.1.i) de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en adelante Ley 30/1992 y Ley 39/2015, respectivamente].

6º El titular del puesto de trabajo provisto mediante libre designación mediante convocatoria pública puede ser cesado discrecionalmente (artículo 80.4 del EBEP), en cuyo caso la regla general de motivación se concreta en el RGPPT al prever su artículo 58.1, párrafo segundo, que "la motivación de esta resolución se referirá a la competencia para adoptarla".

OCTAVO.- Con base en tales reglas generales y en cuanto a la exigencia de motivación del acto de selección, esta Sala ha ido conformando una jurisprudencia

Es copia auténtica de documento electrónico

especialmente desarrollada a propósito de cargos judiciales y que puede resumirse en estos términos:

1º Una vez superada la vieja doctrina que no exigía motivación expresa, la Sala viene considerando que es preciso motivar para así exteriorizar el cumplimiento de esos límites a los que está sujeto el acto de elección (respecto a los principios de igualdad, mérito y capacidad y el mandato de interdicción de la arbitrariedad).

2º La motivación así entendida tiene por objetivo que el acto de nombramiento no sea un mero acto de voluntarismo, sino que cumpla con el imperativo constitucional de interdicción de la arbitrariedad.

3º La motivación es adecuada si son bien visibles las razones, los criterios esenciales o fundamentales, por los que ha sido preferido un candidato frente a otros, razones reconducibles a mérito y capacidad. Para tal fin deben identificarse los méritos considerados como prioritarios para decidir la preferencia determinante del nombramiento.

4º Respecto del alcance del control jurisdiccional de la motivación, una eventual sentencia estimatoria debe ser operativa y eficaz, de manera que cumplidas las formas se pueda detectar con suficiencia los datos y razones que movieron la decisión.

5º En fin y ya fuera del ámbito judicial cabe citar la reciente sentencia de esta Sección 457/2019 de 4 abril , en que se confirmó el cese de un asesor en el Tribunal de Cuentas al considerarse justificado conforme a informe de un Consejero.

NOVENO.- De esta forma y a los efectos de lo que se ha identificado que tiene interés casacional objetivo para la formación de jurisprudencia, respecto del cese en un puesto servido por funcionarios de carrera así seleccionados, se declara lo siguiente:

1º El funcionario de carrera que desempeña un puesto clasificado como de libre designación tiene un mero interés en su permanencia, no un derecho a la inamovilidad en ese concreto puesto, algo propio de los provistos mediante concurso reglado. Ese mero interés trae su causa en que la designación para el puesto se basa en un juicio de libre apreciación, por lo que quien lo designó puede juzgar que las condiciones subjetivas u objetivas, tenidas en cuenta para la designación, pueden haber desaparecido o cambiado, teniendo en cuenta el interés general que se satisface desde el desempeño del puesto.

2º Como el acto de nombramiento, también el de cese debe ajustarse a exigencias formales obvias como, por ejemplo, que lo acuerde el órgano competente o la adecuada formación -en su caso- de la voluntad si es un órgano colegiado y a tales exigencias formales cabe añadir la motivación si bien con la debida modulación.

3º Esta motivación ciertamente debe ir más allá de lo previsto en el artículo 58.1, párrafo segundo, del RGPPT, según el cual " la motivación de esta resolución se referirá a la competencia para adoptarla ". Por tanto, al funcionario cesado debe dársele razón de por qué las razones de oportunidad, basadas en la confianza e idoneidad apreciada para el puesto y que llevaron a su elección, ya no concurren o si concurren qué otra circunstancia

Es copia auténtica de documento electrónico

objetiva determina la pertinencia del cese.

4º La razón o razones del cese no serán enjuiciables en lo que tiene de libre apreciación; ahora bien, es exigible que se explicite evitándose expresiones opacas, estandarizadas, que puedan encubrir una intención patológica por falsa, caprichosa o ajena a los requerimientos del puesto o a las exigencias de idoneidad profesional que llevaron a la elección. Esta exigencia de motivación se cualifica cuando se trata del cese de quien ejerce funciones de representación sindical.".

Incluso puede afirmarse con el Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, Sala de lo Contencioso-administrativo, Sentencia 123/2015 de 11 Jun. 2015, Rec. 14/2015: "*No es labor en absoluto del órgano jurisdiccional entrar a efectuar valoraciones concretas respecto de los méritos aportados por los aspirantes...*".

O, Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Contencioso-administrativo, Sección 7ª, Sentencia 431/2017 de 13 Jul. 2017, Rec. 853/2016: "*... incluso, puede proponer o nombrar al que considere más idóneo aunque no sea el candidato que ostente más méritos*".

CUARTO: Reproducimos la motivacion que ha servido a la demandada para la designación del aspirante. Dice así: "*D. XXXXXXXXXXXXXXXX se considera el candidato más idóneo para el desempeño del puesto Adjuntía Jefatura Servicio Jurídico Contencioso, adscrito al Área Orgánica de Presidencia.*

Teniendo en cuenta las características y singularidades del puesto de trabajo a cubrir, así como los hechos y condiciones que desde la perspectiva de los intereses generales resultan más idóneos y convenientes para el mejor desempeño del puesto y en atención a los principios de mérito y capacidad, se han tenido en cuenta, entre otros, los siguientes criterios:

1.- Experiencia en el desempeño de puestos pertenecientes al área funcional o sectorial a que corresponde el convocado.

2.- Similitud entre el contenido técnico y especialización de los puestos ocupados por los candidatos con los ofrecidos.

3.- Competencias y habilidades necesarias para el desempeño del puesto.

4.- Aptitud y rendimiento en los puestos desempeñados.

5.- Formación relacionada con el puesto.

6.- Antigüedad.

En relación al historial académico, de la documentación aportada en el Currículum Vitae, consta que es Licenciado en Derecho por la Universidad de Córdoba, ha realizado su doctorado en la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla, con la tesina "La función asistencial de las Diputaciones Provinciales. En particular, la asistencia jurídica a los municipios de régimen común. Especial atención al caso de Andalucía", y cuenta con un Máster Universitario en Estudios Políticos, Constitucionales y de la Administración, realizado en la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla.

Con respecto a la formación y otros méritos, relacionados con el puesto a

Es copia auténtica de documento electrónico

desempeñar, aporta un gran número de cursos recibidos y ponencias relacionadas con materias y habilidades cuyo contenido es adecuado a la preparación exigida para el desempeño de este puesto.

Con respecto a la experiencia en el desempeño de puestos pertenecientes al área funcional o sectorial a que corresponde el convocado, desde el año 2006 ha desempeñado puestos de responsabilidad en distintos departamentos y servicios de la propia Diputación Provincia de Córdoba: Técnico de Administración General de la Diputación Provincial de Córdoba, desde julio de 2006 hasta el 31 de mayo de 2007, Secretario-Interventor del Servicio Jurídico-Contencioso del Servicio Jurídico de la Diputación Provincial de Córdoba, desde abril del 2009 hasta mayo del 2015, y Jefe del Departamento de Consumo y Participación Ciudadana de la Diputación de Córdoba desde junio del 2015 hasta el 30 de septiembre del 2016.

Asimismo, desde octubre del 2016 hasta la actualidad, es letrado de la Diputación provincial de Córdoba, desempeñando este puesto de trabajo en el Servicio Jurídico.

Por tanto, la experiencia del candidato es idónea para el desempeño del puesto y totalmente acorde con las competencias y habilidades necesarias para el mismo, además, el contenido técnico y la especialización de los puestos ocupados por el candidato, hasta la fecha, presentan similitud con el puesto a provisionar, cumpliendo con los requisitos y especificaciones exigidas en la convocatoria.

Por todo lo expuesto, se propone a D. XXXXXXXXXXXXXXXX para la provisión."

Se ha tenido en cuenta el curriculum vitae, el Doctorado y la materia con la que lo ha obtenido *"La función asistencial de las Diputaciones Provinciales. En particular, la asistencia jurídica a los municipios de régimen común. Especial atención al caso de Andalucía*", así como la materia del Master universitario "*Estudios Políticos, Constitucionales y de la Administración*". Se valoran los cursos y ponencias realizados, así como las materias de los mismos. A continuación, desglosa su experiencia en puestos pertenecientes al área funcional o sectorial a que corresponde el convocado, puestos de responsabilidad dentro de la Diputación. Así como su consideración de letrado de la Diputación Provincial de Córdoba, desempeñando este puesto de trabajo en el Servicio Jurídico.

En definitiva, este Juzgador considera que existe suficiente motivación en la discrecionalidad de la Administración, y en ningún caso, puede hablarse de arbitrariedad en la decisión adoptada.

QUINTO: Alega la parte recurrente la exigencia de valoración específica del aspirante no nombrado, es decir, la valoración de los méritos de todos y cada uno de los aspirantes y el porqué los del codemandado deben fundamentar la decisión impugnada.

Para resolver esta supuesta ausencia de motivación, debemos acudir a la Jurisprudencia del Tribunal Supremo, que ha solventado la cuestión no en la forma propuesta en la demanda. Dice el Tribunal Supremo, Sala Tercera, de lo Contencioso-administrativo,

Es copia auténtica de documento electrónico

Sección 6ª, Sentencia 637/2022 de 30 May. 2022, Rec. 45/2021: "*En cuanto al primer motivo, argumenta que el acuerdo del Pleno no se refiere a sus méritos; que la Comisión Permanente no efectúa una propuesta concreta de un candidato respecto de otro; que es exigible una comparación conforme a un criterio objetivo establecido; y que dado que la propuesta se limita a señalar que ambos candidatos pueden ser nombrados, el Pleno debió analizar, valorar y comparar los méritos de ambos para fundamentar el nombramiento de uno de ellos.*

Pues bien, sobre esta materia se ha pronunciado este Tribunal Supremo en distintas ocasiones, siendo significativa al respecto la sentencia de 30 de diciembre de 2020 (rec. 23/2019) en la que se reflejan los aspectos generales en los siguientes términos:

"Alega también el demandante insuficiencia en la justificación de la propuesta, ya que en el informe que acompaña la misma se atribuye a todos los candidatos (propuestos o no) excelencia en los méritos jurisdiccionales, sin que se especifiquen los criterios para llegar a tal conclusión. Además, la propuesta aprecia que los propuestos "acreditan una más que remarcable actividad complementaria", pero la misma "no se analiza ni compara con la que también acreditan los no incluidos sin expresar el criterio de valoración del que se deduce el mayor mérito de los candidatos propuestos". En definitiva, se echa en falta una valoración comparativa entre los candidatos que justificase los mayores méritos de los propuestos.

La alegación (que se reitera después en relación con el acuerdo del Pleno y a la que ya damos ahora respuesta) no puede prosperar. La tesis de la parte demandante supone que toda propuesta en un concurso competitivo debe hacer una valoración comparativa expresa de los méritos del candidato o candidatos propuestos con de los no propuestos. Sin embargo, la progresiva exigencia de un mayor rigor en la motivación de las propuestas para la provisión de plazas judiciales, sean gubernativas o jurisdiccionales) en ningún caso ha llegado en nuestra jurisprudencia a la exigencia de tal examen comparativo de los méritos de los candidatos ni en la propuesta de la Comisión Permanente ni en la posterior del Pleno para la provisión de la plaza. Como tampoco hemos considerado en dicha jurisprudencia que la valoración de los méritos deba plasmarse en calificaciones numéricas a los efectos de una mayor objetivización de las propuestas, lo que supondría la transformación de un nombramiento discrecional por parte de un órgano constitucional como el Consejo General del Poder Judicial en un nombramiento plenamente reglado o, lo que es igual, en un concurso de méritos reglado en el que el órgano decisor carecería de todo ámbito o margen de discrecionalidad.

A este respecto, en nuestra sentencia de 11 de junio de 2020, también relativa a la impugnación de un nombramiento de Magistrado del Tribunal supremo, hemos dicho:

"CUARTO.- Las sentencias de esta Sala de la que son referencia las 1087/2018, de 26 de junio (Rec. 520/2017) ó 1770/2017, de 20 de noviembre (Rec. 3934/2015) niegan, en contra de lo que sostiene la demanda, la procedencia de que nuestra revisión jurisdiccional pueda sustituir las valoraciones de conjunto del Consejo General del Poder Judicial.

Nuestra doctrina ha mostrado siempre el respeto más absoluto al núcleo de la

Es copia auténtica de documento electrónico

discrecionalidad de la decisión de nombramiento; es decir, aquél en el que la apreciación por el Pleno del CGPJ responde a méritos que representan opciones igualmente válidas en Derecho. Hemos afirmado en tal sentido que, una vez comprobado jurisdiccionalmente que los candidatos alcanzan niveles de excelencia en cuanto a los criterios de mérito y capacidad, el Consejo General del Poder Judicial conserva un margen de discrecionalidad indudable, siempre que se respete la sujeción a los elementos reglados que sean de aplicación para nombrar al candidato que considere idóneo. Este principio es básico en materia de nombramientos y su aplicación debe procurar que, en su revisión jurisdiccional, una comparación aislada de méritos, como la que se propone en la demanda, no niegue al Consejo General del Poder Judicial una razonable facultad de valoración del conjunto o una preferencia de uno o algunos de los méritos alegados.

En efecto, es doctrina de esta Sala la de que "la libertad del Consejo comienza una vez que se haya rebasado ese umbral de profesionalidad exigible y tiene múltiples manifestaciones, porque una vez justificada que existe esa cota de elevada profesionalidad en varios de los candidatos, el órgano constitucional en ejercicio de su discrecionalidad, puede efectivamente ponderar una amplia variedad de elementos, todos ellos legítimos, y acoger cualquiera de ellos para decidir, entre esos candidatos que previamente hayan superado el escrutinio de profesionalidad quién es el que finalmente debe ser nombrado". (STS de 1 de junio de 2012, recurso contencioso-administrativo nº 564/2010).

[...]." (fundamento de derecho cuarto)

El reconocimiento de ese ámbito de discrecionalidad excluye asimismo que la apreciación del mérito y capacidad de los candidatos se deba asentar sobre una detallada evaluación comparativa entre ellos, lo que conduciría de nuevo inevitablemente a la previsión de reglas de evaluación propias de un concurso de méritos plenamente reglado. En definitiva, la exigencia de que todo nombramiento de los puestos jurisdiccionales y gubernativos de que tratamos se rija con un extremado rigor en la apreciación del mérito y capacidad se cumple con la comprobación de excelencia y mérito en los candidatos, para luego regir la capacidad discrecional del Consejo General del Poder Judicial para seleccionar a quien dicho órgano constitucional juzgue más adecuado para la plaza a cubrir, decisión que sin duda requiere explicitar la valoración de conjunto que le ha llevado a tal decisión, como efectivamente se ha hecho en el caso presente."

En el mismo sentido y como señala la sentencia de 23 de abril de 2021 (rec. 342/2019), "la ponderación exigida en las Bases, inherente a la potestad discrecional que se otorga, no lo es, no puede serlo, desde una perspectiva matemática estricta, que atribuya un peso a cada elemento del conjunto para obtener así una media ponderada; sino, más bien, como exigencia de determinar el peso del todo al examinarlo con cuidado..."

Desde estas consideraciones jurisprudenciales, el examen del informe propuesta de la Comisión Permanente y del acuerdo del Pleno, pone de relieve que la ponderación de los méritos invocados por los candidatos satisface suficientemente las exigencias legales.".

SEXTO: Considera la parte actora que la resolución impugnada se aparta de los criterios técnicos-jurídicos preceptivos que debían ser valorados, como: "*1.- Experiencia en*

Es copia auténtica de documento electrónico

el desempeño de puestos pertenecientes al área funcional o sectorial a que corresponde el convocado.

2.- Similitud entre el contenido técnico y especialización de los puestos ocupados por los candidatos con los ofrecidos.

3.- Competencias y habilidades necesarias para el desempeño del puesto.

4.- Aptitud y rendimiento en los puestos desempeñados.

5.- Formación relacionada con el puesto.

6.- Antigüedad."

Si bien es cierto que estos requisitos son tenidos en cuenta, así lo dice la resolución impugnada, para adoptar la decisión recurrida, no puede olvidarse un elemento fundamental que la parte recurrente parece olvidar. Estos requisitos son establecidos por la Delegación de Recursos Humanos de la Diputación Provincial de Córdoba, no se encuentran incluidos en las bases de la convocatoria y, por tanto, no son plenamente exigibles porque no son la ley de la convocatoria. Al igual, como tampoco tiene que limitarse la Administración a esos requisitos para efectuar el nombramiento porque no pueden ser considerados con el carácter de "numerus clausus".

A mayor abundamiento, son criterios que se han tenido en cuenta para adoptar la decisión. Si bien alguno de estos criterios puede resultar beneficioso para el actor, ello no conlleva a considerar que la resolución no se encuentra suficientemente motivada. Es cierto que la antigüedad o el desempeño del puesto convocado con anterioridad, por el actor, pueden resultar elementos beneficiosos en la valoración, pero ello no implica que no existan méritos en la persona del codemandado que le supongan la consideración para el puesto. La parte actora se limita a ensalzar los puntos favorables de su "curriculum", pero como hemos visto no se trata de que el Juzgador efectúe valoraciones concretas respecto de los méritos de cada uno de los aspirantes, siendo perfectamente posible que se nombre más idóneo al candidato que no ostente más méritos (Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Contencioso-administrativo, Sección 7ª, Sentencia 431/2017 de 13 Jul. 2017, Rec. 853/2016), cosa que tampoco afirma este Juzgador.

SEPTIMO: Dispone el artículo 139 de la Ley de la Jurisdicción Contencioso Administrativa: *"1. En primera o única instancia, el órgano jurisdiccional, al dictar sentencia o al resolver por auto los recursos o incidentes que ante el mismo se promovieren, impondrá las costas a la parte que haya visto rechazadas todas sus pretensiones, salvo que aprecie y así lo razone, que el caso presentaba serias dudas de hecho o de derecho. En los supuestos de estimación o desestimación parcial de las pretensiones, cada parte abonará las costas causadas a su instancia y las comunes por mitad, salvo que el órgano jurisdiccional, razonándolo debidamente, las imponga a una de ellas por haber sostenido su acción o interpuesto el recurso con mala fe o temeridad."*

Existen las suficientes dudas de hecho y de derecho para no hacer expresa imposición de las costas procesales causadas.

En mérito a lo expuesto,

Es copia auténtica de documento electrónico

ADMINISTRACION
DE JUSTICIA

FALLO

Que, desestimando como desestimo íntegramente el recurso contencioso-administrativo interpuesto por el/la Sr./Sra. XXXXXXXX, letrada en representación de D./Dña. XXXXXXXXXXXXXXXXXX, contra la resolución indicada en el antecedente de hecho primero, debo declarar y declaro que la misma es conforme a Derecho, todo ello sin hacer expresa imposición de las costas procesales causadas.

Llévese la presente resolución al Libro de Sentencias de este Juzgado, y únase certificación de la misma a los autos de su razón.

Notifíquese esta resolución a las partes, haciéndoles saber que contra la misma cabe interponer recurso de apelación en este Juzgado, para ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del T.S.J.A. en Sevilla, dentro de los quince días siguientes al de dicha notificación, mediante escrito razonado que deberá contener las alegaciones en que se fundamente el recurso.

Así por esta mi sentencia lo pronuncio, mando y firmo.

Es copia auténtica de documento electrónico