
STSJ de Catalunya de 6 de abril de 2016, recurso 349/2015

Requerimiento obligatorio, por parte del órgano de selección, relativo a la documentación insuficiente para acreditar el mérito de experiencia profesional (acceso al texto de la sentencia)

Un ayuntamiento convocó un **proceso selectivo para cubrir como personal laboral tres plazas de recepcionista. Una aspirante que no fue seleccionada presentó recurso argumentando que no se le había valorado la experiencia previa en el sector privado.** Ya en sede jurisdiccional, el juzgado contencioso-administrativo desestimó su pretensión, pero **el TSJ finalmente le da la razón** y ordena retrotraer el procedimiento al momento de la valoración del mérito por la recurrente.

La interesada había aportado el contrato de trabajo y el informe de vida laboral para acreditar la experiencia profesional relacionada con la plaza. Sin embargo, **para el órgano de selección la documentación era insuficiente** para tal propósito ya que no especificaba la categoría laboral.

El TSJ atiende fundamentalmente a las bases de la convocatoria para afirmar que estas no indicaban qué documentación debía aportarse para acreditar la experiencia profesional en el ámbito privado y que, por tanto, los aspirantes tenían diversas opciones.

En consecuencia, si la aspirante deseaba acreditar experiencia profesional, tenía la carga de acreditar que las funciones desempeñadas en el pasado estaban relacionadas con el puesto de trabajo. Esto significa, según el TSJ, que **si el órgano de selección entendía insuficientes los documentos, pero estos revelaban que el mérito podía concurrir, a la vista de la concreción de la base debió requerir a la aspirante para que precisara o aportara otros.** Por esta razón, la aportación de una nómina transcurrido el plazo no puede entenderse como extemporánea, sino que pretendía acreditar algo ya alegado.

Por otra parte, **no consta que hubiera una fase de publicación de la valoración provisional de méritos** en que se hubiera podido conocer y aportar la documentación en caso de haberse calificado como insuficiente.

Finalmente y como argumento general, manifiesta que la actividad del órgano evaluador debe seguir y respetar las bases de la convocatoria, todo ello enmarcado por los principios de mérito y capacidad para que todos los aspirantes sean igualmente tratados, **sin perder de vista que la función a cumplir es seleccionar a los aspirantes con mayores capacidades y aptitudes para los puestos a cubrir.**