

ACTA DEL TRIBUNAL DE SELECCIÓN PARA CUBRIR EL PUESTO DE TÉCNICO/A EN ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS. LIMPOSAM

Siendo las 10:30 horas del día 18 de septiembre de 2017, se reúne el Tribunal de Selección para cubrir el puesto de TÉCNICO/A EN ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS, formado por Don Cándido Martín Ariza (Gerente), Doña M^a Dolores García Navas (Directora de Economía y Administración), D. Gerardo Castro Alguacil (Responsable de nóminas y Administración de personal) y Don Armando Vela Prieto (Subdirector del Servicio Jurídico). Preside el Tribunal de selección D. Cándido Martín Ariza, haciendo de las veces de Secretario del mismo D. Armando Vela Prieto.

Una vez constituido el Tribunal se procede a resolver las reclamaciones presentadas en tiempo y forma frente al Listado provisional con los resultados de la fase de entrevista objetiva y puntuaciones finales, adoptándose por unanimidad los siguientes acuerdos:

Primero.- DESESTIMAR, a la vista del informe-propuesta emitido por Gestionarte Improving Talent, S.L., consultora especializada que desarrolla el proceso de selección, la reclamación presentada por la aspirante con DNI 25.678.411-S, y de la que se deja constancia en el expediente tramitado, por los motivos que se exponen a continuación.

En su reclamación, la aspirante estima que la prueba realizada no cumple lo establecido en la cláusula 15^o de las Bases de Selección, solicitando la anulación de la misma y de las puntuaciones que derivan de ella ya que considera que no se realizó una simple entrevista sino una prueba psicotécnica. Para ello, y como único fundamento de su alegación, señala que la entrevista realizada no se ajusta al concepto genérico que la Real Academia de la Lengua Española realiza del término entrevista. Finalmente, la aspirante considera, por el motivo expuesto, que el procedimiento de selección ha vulnerado el principio de transparencia del artículo 55 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, aplicable a los procesos selectivos de las empresas públicas por indicación de la Disposición Adicional primera del mencionado texto normativo.

En este sentido, la aspirante olvida que al encontrarnos ante un proceso de selección la entrevista realizada no es la definida por la Real Academia de la Lengua Española, esto es, "mantener una conversación con una o varias personas acerca de ciertos extremos para informar al público de sus respuestas", sino que la entrevista objetiva realizada es, como no podía ser de otra forma, una entrevista de trabajo.

Así, una entrevista de trabajo o de selección puede definirse como una comunicación formalizada de interacción por medio del lenguaje,

Ayuntamiento
de Málaga

generalmente entre dos personas (entrevistado y entrevistador) donde se produce un intercambio de información a través de preguntas, demostraciones, simulaciones o cualquier otra técnica que permita categorizar y evaluar la idoneidad de un candidato para un puesto de trabajo. La finalidad principal de una entrevista de selección es determinar la adecuación de un candidato a una vacante específica dentro de una empresa determinada.

La entrevista objetiva es, por tanto, un diálogo que se establece entre dos personas en el que una de ellas propone una serie de preguntas a la otra a partir de un guion previo y se realiza de esta forma, porque la información objetiva obtenida estará basada en la ausencia de prejuicios e intereses personales. Para ello en el proceso selectivo realizado se ha utilizado una prueba de análisis de conducta, en el que a todos los aspirantes se les fueron haciendo preguntas buscando un perfil determinado, con características de un factor de medición establecido. Dicho perfil se define en base a las competencias asociadas al puesto, indicado en el punto 7 de la cláusula 6ª de las Bases de Selección.

De esta forma, debe desestimarse la reclamación realizada, ya que al contrario de lo expuesto por la reclamante, en ningún momento se ha ocultado que la entrevista objetiva realizada a los aspirantes y prevista en las Bases era una entrevista de trabajo, y no una simple entrevista de las definidas por la Real Academia de la Lengua Española.

Por otra parte, la reclamante no aporta pronunciamientos jurisprudenciales o doctrinales que avalen sus argumentos, apoyándose, insistimos, únicamente en la definición común de entrevista.

No se ha vulnerado, por lo expuesto, el principio de transparencia que debe regir el proceso selectivo de una empresa pública como LIMPOSAM.

Por otra parte, si la aspirante consideraba que la Base 15 del proceso no era conforme a derecho, debió interponer la correspondiente reclamación, prevista en las propias bases (base 8), ante el Tribunal de Selección, sin que pueda ahora, y a la vista del resultado de la prueba realizada, pretender la anulación de la misma sin aportar argumento alguno.

Finalmente, la aspirante señala que no se expresa la valoración de la entrevista objetiva en las bases, cuando queda claramente indicado en el punto 3. de la cláusula 15º de las Bases.

Segundo.- APROBAR el listado definitivo con los resultados de la fase de entrevista objetiva y puntuaciones finales, procediéndose a su publicación junto con el presenta Acta en la web de LIMPOSAM.

Y no habiendo más asuntos que tratar, se da por concluida la sesión siendo las 11:30 horas, procediéndose a levantar acta comprensiva de los acuerdos alcanzados.

Málaga, a 18 de septiembre de 2017.



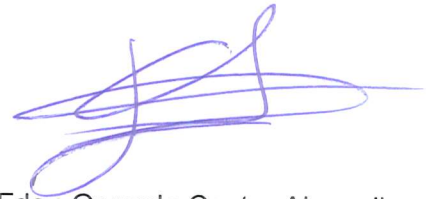
Fdo.: Cándido Martín Ariza
Presidente del Tribunal de Selección



Fdo.: Armando vela Prieto
Secretario del Tribunal de Selección



Fdo.: Mª Dolores García Navas
Vocal



Fdo.: Gerardo Castro Alguacil
Vocal